



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



**INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD UBICADA EN VALENCIA
ESTADO CARABOBO**

Autores:

López Francis

Montenegro Juan

Bárbula, Julio 2014



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



**INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD UBICADA EN VALENCIA
ESTADO CARABOBO**

Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciado en Relaciones Industriales

Autores:

López Francis

Montenegro Juan

Bárbula, Julio 2014

DEDICATORIA

A Dios, por ser la energía y la alegría en mi vida.

A mis padres, Ramón José y Mary Carmen, bases fundamentales en mi vida. La vida sin ustedes no sería igual.

A mi hermano José Manuel, por el apoyo y por siempre estar cuando te necesito.

A mi Tía Ligia, aunque no estas físicamente sé que estás a mi lado todos los días.

Juan Manuel Montenegro

DEDICATORIA

Dedico primeramente a **DIOS** y a la vida por permitirme estar en este momento aquí culminando uno de mis proyectos.

A la bendición más bella que me pudo haber dado Dios, mi hermosa hija **NATHALIA ISABELLA**, llego a mi vida para teñirla de color, convirtiéndose en mi pilar fundamental en cada paso que doy.

A mí adorada madre **MARIANA GUTIERREZ**, por su amor incondicional y por estar a mi lado en todo momento, digno ejemplo a seguir para lograr lo que deseo y sueño.

A mis queridos hermanos, **MAYELI y ALBERT LOPEZ**, que siempre han creído y confiado en mí, mis amigos de vida.

A mis sobrinas **VICTORIA Y SOFIA**, que llenaron nuestras vidas de mucha armonía, cariño y maravillosos momentos.

A mi compañero de vida, mi esposo **LUIS SEQUERA**, que a pesar de las adversidades siempre ha creído en mí y ha estado apoyándome en mi carrera.

A mi compañero de tesis y gran amigo **JUAN MONTENEGRO**, por siempre estar allí al pie de lucha, sin decaer y manteniendo la fe por encima de todo.

Y a todos mis demás compañeros que siguen en esta universidad con muchas ansias de culminar sus proyectos.

A todos ellos va dedicado mi tesis de grado, y toda esa lucha sin parar, en esta alma mater, como los es la **UNIVERSIDAD DE CARABOBO**.

Francis Leonela López Gutiérrez

AGRADECIMIENTO

A Dios, Mamavilli, Rafael y Santiago, por guiarme cada día por el camino correcto.

A mis padres, mi hermano y demás familiares por siempre estar conmigo en las buenas y en las malas, por apoyarme y ayudarme a lograr esta meta que también es de ustedes.

A nuestra tutora la Profesora Gladys Hernández por su dedicación y guía a lo largo de este trabajo de grado.

A la profesora Sheila Galindez, por guiarme y por toda la ayuda incondicional a lo largo de este trabajo.

A mis compañeros de trabajo y compañeros de estudio por siempre apoyarme a lo largo de la carrera.

A mi compañera de tesis, Francis López, FRA, gracias por siempre estar desde la primera clase brindándome tú valiosa amistad.

A todos los profesores que a lo largo de mi carrera fueron apoyo para lograr esta meta.

A la Universidad de Carabobo, lugar donde cumplí uno de mis sueños. Licenciado en Relaciones Industriales.

Juan Manuel Montenegro

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a **DIOS** por sobre todas las cosas, por permitirme hoy concretar uno de mis proyectos de vida.

A mi hermosa hija por llegar a mi vida a teñirla de hermosos colores y aromatizarla con su sonrisa, y así hacerme ver la vida de otra manera, verla y sentirla cerca de mí, es saber que la vida te premia con lo mejor.

A mi madre por siempre estar a mi lado, apoyándome y brindándome su amor incondicional.

A mis hermanos por ser esos amigos eternos y ser mis pilotos para seguir luchando por lo que quiero.

A mis sobrinas por permitir llenarme de hermosos momentos.

A mi esposo por estar allí siempre, por ser ese amigo fiel y compañero de lucha.

A la **LCDA. SHEILA GALINDEZ**, por su dedicación, enseñanza y ayuda incondicional para concretar este triunfo.

A nuestra tutora **LCDA. GLADYS HERNÁNDEZ** por aportar sus conocimientos en este trayecto.

A mi amigo incondicional y compañero de triunfo, futuro Lcdo. en Relaciones Industriales **JUAN MONTENEGRO**, que con su humildad y sencillez hizo cada día de encuentro sea un eslabón superado.

Le agradezco a todos por colocar su granito de arena en este anhelado triunfo.

Francis Leonela López Gutiérrez



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



INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO

Autores: López Francis y Montenegro Juan

Tutor: Lcda. Gladys Hernández

Fecha: Julio, 2014.

RESUMEN

El presente estudio está emarcado dentro del método cuantitativo y asume las características de una investigación tipo descriptiva. Como objetivo general se planteó diseñar estrategias para la plena integración socio laboral de las personas con discapacidad en la empresa del sector salud caso de estudio. Para ello, se procedió a diagnosticar la praxis de la empresa para la inserción socio laboral de personas con discapacidad, identificar debilidades y fortalezas en cuanto al logro de la inserción de personas con discapacidad se refiere y recomendar acciones dirigidas a la plena inserción de personas con discapacidad. Atendiendo a estos propósitos, se aplicó un cuestionario dirigido a la alta gerencia y los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa. Dicho cuestionario ha sido validado en un estudio previo y demostró una elevada consistencia interna con un coeficiente α 0,99. Como parte de las conclusiones se constató que la empresa no cumple con lo estipulado en la Ley en cuanto a la inserción laboral para las personas con discapacidad. Del mismo modo, la empresa aplica la misma estructura de captación y selección de personal, sin considerar las posibilidades y limitaciones físicas del personal, lo que implica un desconocimiento acerca de los diferentes tipos de discapacidad y las posibilidades de estos trabajadores. Se recomienda la búsqueda de asesoría en cuanto a la Ley para personas con discapacidad y reajustar el proceso de inserción laboral para estas personas tomando en cuenta la diversidad de cada uno y las funciones de los cargos que puedan desempeñar, así como mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente laboral de acuerdo con lo establecido en la Ley para las personas con discapacidad.

Palabras claves: Integración Socio-Laboral, Personas Con Discapacidad, Inserción laboral.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA**



**INTEGRATION OF SOCIAL WORK DISABILITY IN A COMPANY
LOCATED IN HEALTH SECTOR Valencia Carabobo**

Authors: Francis Lopez and Juan Montenegro

Tutor: Atty. Gladys Hernandez

Date: July, 2014.

ABSTRACT

The present study is emarcado within the quantitative method and assumes the characteristics of a descriptive research. The main objective is proposed to design strategies for partner work full integration of people with disabilities in the health sector business case study. To do this, we proceeded to diagnose the practice of the company to the social and vocational integration of people with disabilities, identify weaknesses and strengths in achieving the integration of people with disabilities is concerned and recommend action to the full integration of people with disabilities. In response to these purposes, a questionnaire to senior management and employees of the administrative and operational area of the company is given. This questionnaire has been validated in a previous study and demonstrated high internal consistency with a coefficient α 0.99. As part of the conclusions found that the company does not comply with the provisions of the Act regarding the employment for people with disabilities. Similarly, the company applies the same structure of recruitment and selection of staff, regardless of physical possibilities and limitations of staff, implying a lack of knowledge on the different types of disabilities and the possibilities of these workers. Seeking counseling is recommended regarding the law for people with disabilities and to readjust the placement process for these people taking into account the diversity of each and the functions that they can perform their functions as well as improve relationships and the workplace in accordance with the provisions of the Act for persons with disabilities.

Keywords: Socio-Labour Integration, People With Disabilities, Job placement.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Índice de Cuadros.....	xiii
Índice de Gráficos.....	xiv
Introducción.....	15
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	17
Objetivos de la Investigación.....	22
Justificación.....	24
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	27
Bases Teóricas.....	32
Fundamentos Legales.....	41
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
Tipo de Investigación.....	48
Diseño de la Investigación.....	48
Población y Muestra.....	49
Técnica e Instrumento para Registrar la Información.....	51
Validación y Confiabilidad del Instrumento.....	52
Técnicas de Análisis de los Datos.....	55

CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	56
CAPITULO V	
CONCLUSIONES.....	74
RECOMENDACIONES.....	75
LISTA DE REFERENCIAS.....	77
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°		Pág.
1	Visión de Conjunto de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF).....	41
2	Disposiciones Legales Internacionales sobre Inserción Laboral.....	43
3	Distribución de la muestra.....	52
4	Cuadro Técnico Metodológico.....	54
5	Matriz FODA sobre la inserción plena de personas con discapacidad en la empresa objeto de estudio.....	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°		Pág.
6	Distribución de los Ítem 3, 8 y 36.....	59
7	Distribución de los Ítem 15, 17, 18, 19 y 21.....	60
8	Distribución de los Ítem 1, 2, 5, 29 y 34.....	61
9	Distribución de los Ítem 6, 7, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 35	63
10	Distribución de los Ítem 4, 11, 33 y 38.....	64
11	Distribución de los Ítem 10, 12, 31, 39 y 40.....	66
12	Distribución de los Ítem 14 y 28.....	67
13	Distribución de los Ítem 13, 16, 20 y 22.....	68
14	Distribución del Ítem 37.....	70
15	Distribución de los Ítem 9 y 32.....	71

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, podemos decir que un elemento fundamental para la integración social de las personas es la inserción laboral, más aun en personas que presentan algún tipo de discapacidad; constituyéndose este último grupo en una población importante que día a día tiene que superar diferentes obstáculos para lograr la plena integración socio-laboral.

Es por ello que a nivel mundial se realizan diferentes esfuerzos para establecer un modelo de funcionamiento de la discapacidad en términos de la interacción del individuo y su entorno, aplicado en base a factores contextuales ligados a un modelo social integral, por lo que podemos afirmar que existe una pluralidad de debates que toman en consideración la discapacidad como un hecho multidimensional complejo que requiere de una acción social y responsabilidad colectiva que logre las modificaciones necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de su vida y en especial a través de su integración laboral, favoreciendo con ello la inclusión social del colectivo.

Cuestión ésta que se destaca en las declaraciones de los organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud(OMS), la Organización de las Naciones Unidas (ONU),el Consejo de la Unión Europea (C.E), el Congreso Europeo de las Personas con Discapacidades de mayo (2002) entre otros, lo que ha generado una serie de leyes que han ido cambiando la concepción del ser humano con respecto a las personas con algún tipo de discapacidad desde el plano educativo, laboral, político, económico, social y cultural, siendo el objetivo fundamental el desarrollo del ser humano de acuerdo a sus capacidades.

En Venezuela existe un marco legal cuyo objetivo es crear las condiciones necesarias para la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad ajustado a sus capacidades, con el fin de asegurar su desarrollo

personal, su independencia económica y su derecho de gozar de una vida digna y productiva, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República, los tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por la república.

En este orden de ideas, se destaca que Venezuela no es extraña a esta realidad mundial, y se están haciendo los esfuerzos necesarios para que las personas con discapacidades tengan pleno derecho a la inclusión dentro de la sociedad. Sin embargo, generalmente se denota en nuestra sociedad que las personas con discapacidad se le excluyen de las relaciones sociales normales, siendo uno de los aspectos más restrictivos los referidos a la exclusión laboral. En este sentido, el presente trabajo se propone estudiar la integración socio-laboral de las personas con discapacidad en una empresa del sector salud, para lo cual, la investigación se estructuro en cinco capítulos:

El primer capítulo presenta el planteamiento del problema, los objetivos que guían la presente investigación y la justificación.

El segundo capítulo comprende los antecedentes de la investigación y las bases teóricas y legales que fundamentan la misma.

En el tercer capítulo se expone el marco metodológico que conlleva a los instrumentos y herramientas necesarias para el cumplimiento de los objetivos, la selección del tipo de investigación y el procedimiento para el análisis de datos.

En el cuarto capítulo se detallan los análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el proceso de investigación.

El último capítulo, recoge las conclusiones obtenidas en el proceso para dar respuesta a los objetivos señalados en esta investigación y con sus respectivas recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad, el tema de la discapacidad ha tomado especial relevancia debido al incremento de las personas que presentan esta condición y a la necesidad de garantizarles su inclusión al campo laboral y, por ende, al proceso productivo del país. De acuerdo con Iglesias y Polanco (2009: 4), fundamentados en datos aportados por el Censo realizado en 2001, el 3,7% de la población en Venezuela para esa fecha tenía algún tipo de discapacidad; posteriormente, en el 2006 la tasa aumentó a 15% según datos aportados por el Programa de Atención y Salud de las Personas con Discapacidad (PASDIS) y en el último censo (2011) en el país, esta población se elevó a 17%.

Por su parte, Araque (2012) señala que las personas con discapacidad en edad de trabajar presentan tasas de desempleo más elevadas que la mayoría de la población activa. Del mismo modo, Iglesias y Polanco (2009) afirman que esta condición está sujeta a rechazo, aislamiento y discriminación, por lo tanto, tiene implicaciones sociales ya que genera una disminución en la calidad de vida de las personas que presentan esta condición. No obstante, las personas con discapacidad también tienen habilidades y pueden contribuir con la economía del país, de manera que debe modificarse la percepción de que constituyen una carga y que, por el contrario, pueden incorporarse al medio laboral como cualquier empleado o trabajador sin discapacidad. Al respecto, Beckles (2004) señala lo siguiente:

La discapacidad tiene implicaciones sociales, de salud y de derechos humanos, y puede definirse como el resultado social de un impedimento físico o mental: el impedimento, sin embargo, solo se convierte en una desventaja en el contexto de una sociedad específica, frecuentemente porque la sociedad no respeta las necesidades y derechos de los ciudadanos que viven con un impedimento. La discapacidad, entonces, no es un factor natural sino social. (p. 10)

A partir de estos planteamientos, es evidente que la incorporación de las personas con discapacidad en el campo laboral implica mucho más que la promulgación de leyes y su cumplimiento, ya que existen barreras educativas, arquitectónicas, sociales y laborales que limitan y dificultan esta inserción. Estas barreras se extienden desde la familia de la persona con discapacidad hasta las organizaciones o empresas donde esta puede ser incluida. En este sentido, la excesiva protección de la familia, la desmotivación y poca o ninguna preparación hacia el trabajo, aunado al rechazo, la marginación social y la limitación de las oportunidades dentro de las organizaciones o empresas, son barreras con las cuales se enfrenta la persona con discapacidad. (Villa, 2008).

Con respecto a este último aspecto, Olavarrieta y otros (2012) afirman que en el ámbito empresarial existen barreras actitudinales hacia los trabajadores con discapacidad. Esta situación se debe, entre otras causas, al incumplimiento, la desinformación y los prejuicios que se asumen frente a los mismos. En este sentido, los autores señalan que dentro de las organizaciones:

...en muchas ocasiones consideran a estos trabajadores como poco aptos para cualquier tipo de desempeño funcional, no sólo por la discapacidad de base sino también por las connotaciones negativas que puedan plantear en la organización: bajo rendimiento, absentismo, permisos e

incluso problemas de relación con otros elementos de la organización (p. 3).

Desde esta perspectiva, las actitudes negativas ante los trabajadores con discapacidad pueden incidir en las relaciones personales entre los miembros de una empresa u organización, por lo tanto, estas actitudes pueden ser determinantes en la estructura psicológica de los trabajadores que se desempeñan en la organizaciones ya que esta está sujeta al ambiente dentro de la organización. Al respecto, se han realizado diversos estudios acerca de la incidencia de la inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en vista de las opiniones y prejuicios que los empresarios y trabajadores asumen ante las personas con esta condición a pesar de que en el país y a nivel mundial existe una plataforma jurídica que ampara el derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación.

Dentro de estas investigaciones, la Fundación para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad (2007) realizó un estudio sobre las perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad en el cual se determinó que la información es un elemento fundamental ya que el conocimiento de los mismos puede desbloquear los prejuicios y las percepciones equivocadas que se forman ante la inclusión de personas con discapacidad en las empresas. La Fundación señalada determinó que los empresarios que no han tenido experiencias laborales con estas personas ven en su contratación un riesgo que se debe compensar.

Por otro lado, los empresarios que han contratado a personas con discapacidad tienen una opinión más positiva con respecto a su rendimiento laboral. Estos últimos manifiestan que las personas con discapacidad que se

integran con éxito en una actividad laboral representan un ejemplo claro de superación y esfuerzo que se debe valorar.

En otro sentido, Araque (2012) refiere que la plataforma jurídica nacional e internacional dispone la inclusión laboral de las personas con discapacidad como una necesidad y un deber tanto del estado como de la sociedad. Sin embargo, en la mayoría de los casos estas normativas han quedado como letra muerta.

En el caso de Venezuela, la legislación sobre discapacidad dio sus inicios en 1993 con la “Ley de Integración de las Personas Incapacitadas” (LIPI), pero los avances por la integración comenzaron a concretarse a partir de los años 2005/2006 con la firma de convenios internacionales y la discusión y aprobación de una nueva “Ley Para Personas Con Discapacidad” (LPCD), más acorde con el reclamo de un colectivo que parecía inexistente.

Durante los últimos años el tema de la discapacidad ha tomado singular importancia debido a la promulgación en enero de 2007 de la Ley Para Personas con Discapacidad y la creación de la Misión José Gregorio Hernández, las cuales pretenden reivindicar a esta población en cuanto a los derechos laborales que ya estaban consagrados en la Constitución. La discriminación ha obligado a que se legisle a fin de que los empleadores accedan a conceder plazas para que las personas con discapacidad puedan trabajar, cuota que se ha establecido en un 5% de la plantilla de trabajo en empresas e instituciones públicas y privadas. Sin embargo, a pesar de las normativas, Páez (2008) afirma que:

A pesar de los avances legislativos en esta materia, Venezuela continúa siendo un país lleno de prejuicios, lo cual ha hecho cuesta arriba la lucha por la inserción de los discapacitados. Tal es el caso del requisito de ‘buena presencia’, que se exige para los empleos, lo cual es

excluyente de las personas con discapacidad, al no encajar en esta descripción. (p. 12).

Del mismo modo, la autora señala que aun cuando un trabajador posea un currículo excelente, la condición de discapacidad es asociada con enfermedad, por lo que se prefiere contratar a otras personas a fin de evitar posibles gastos y complicaciones. Ante esta situación, es necesario que el estado lleve registros que constaten que la legislación vigente que ampara la inserción laboral de las personas con discapacidad no es letra muerta. Aunado a esto, además de hacer campañas informativas acerca de esta legislación, es necesario formar sobre las necesidades y capacidades de las personas con diversidad funcional, así como el diseño de planes y otros mecanismos que faciliten insertar laboralmente a estas personas.

Los Coordinadores del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis), las oficinas estatales de empleo y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (Inpsasel) están realizando actualmente las inspecciones, pero estas no son suficientes para hacer cumplir la Ley. No obstante, día a día se incorporan al campo laboral más personas con discapacidad, quienes están demostrando su capacidad para ser productivos por lo que su integración más que ser un problema es una magnífica oportunidad de demostrar que no es un impedimento para desarrollarse y evolucionar en la sociedad.

En el marco de estas ideas, la empresa caso de estudio, empresa privada dedicada al sector salud, no escapa de esta realidad, ya que la misma cuenta con un número de 82 trabajadores, de los cuales solamente uno de ellos es una persona con discapacidad: la cual presenta una discapacidad congénita: la

ausencia de los cuatro falanges de la mano izquierda, no obstante, esta condición no representa un impedimento para realizar las funciones asignadas.

Cabe destacar a nivel del porcentaje que la empresa no cumple con la cuota mínima establecida en la Ley, la cual es del 5%, además de que empíricamente se puede afirmar que en la organización caso de estudio se evidencian brechas en cuanto al cumplimiento de las distintas disposiciones enmarcadas en la Ley de Personas con Discapacidad, la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y las trabajadoras y las normas existentes en la misma, por lo cual surgen las siguientes interrogantes:

¿Cumple la empresa a cabalidad con las disposiciones establecidas en cuanto a la inserción de personas con discapacidad?

¿Qué estrategias aplican para la integración sociolaboral de los trabajadores con discapacidad ingresados?

¿Qué prácticas o acciones se pueden recomendar a la empresa objeto de estudio para el alcance del pleno cumplimiento legal en lo que respecta al tema de la discapacidad?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar estrategias para la plena integración socio laboral de las personas con discapacidad en la empresa del sector salud caso de estudio.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la praxis de la empresa caso de estudio para la inserción socio laboral de personas con discapacidad.

Identificar debilidades y fortalezas en cuanto al logro de la inserción plena de personas con discapacidad se refiere.

Recomendar acciones dirigidas a la plena inserción de personas con discapacidad en la empresa objeto de estudio.

Justificación

En los últimos años el tema de la discapacidad ha tenido transformaciones importantes a nivel nacional e internacional, producto de la necesidad de reconocer los derechos de esta población sobre la base del principio de la no discriminación, especialmente en cuanto a derecho laboral se refiere.

Estas transformaciones se han realizado, básicamente, a nivel legal, lo que ha incidido en las políticas sociales y empresariales que involucran al sector público y privado en cuanto a la necesidad de abordar el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad desde el ámbito legal y la responsabilidad social. En este sentido, es necesario no solo un cambio a partir del cumplimiento de la normativa vigente, sino también desde la posición humana de quienes comparten derechos y deberes comunes con personas que al igual que el resto de la humanidad tienen capacidades que pueden aportar un beneficio económico o bien contribuir con el aparato productivo del país.

Desde esta perspectiva, el presente estudio es de especial relevancia en vista del interés que el estado ha otorgado a las personas con discapacidad y a las políticas y estrategias que se han generado en diversas organizaciones como ASODECO y APOYE en cuanto a la orientación de estas personas para la exploración laboral en función de sus capacidades. Estas iniciativas tienen una plataforma jurídica que insta a garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad; sin embargo, más allá del cumplimiento de la Ley, es necesario que se otorguen responsabilidades, beneficios, reconocimientos y la posibilidad de autorrealización a los trabajadores con discapacidad, dentro de las posibilidades y capacidades que demuestren.

A juicio de los investigadores, las personas con discapacidad son capaces de realizar actividades con diferentes niveles de complejidad, siempre y cuando su coeficiente intelectual y motor lo permita. Es por ello la importancia de que toda empresa cumpla cabalmente con la Ley para Personas con Discapacidad y que además asuma la corresponsabilidad social de emprender acciones dirigidas a lograr la plena integración sociolaboral de los trabajadores con discapacidad dentro de la empresa ya que estas personas necesitan atención y merecen el mismo trato que las personas sin discapacidad.

Es así como, la investigación surge del interés personal y de las necesidades profesionales de los investigadores como futuros Relacionistas Industriales, quienes consideran que la valoración laboral de las personas con discapacidad no solo las enaltece en lo personal y profesional, sino que también eleva la condición humana de quienes las rodean ya que implica la superación de barreras psicológicas y sociales vinculadas con el convivir, la aceptación, la apertura, la igualdad y el respeto por el otro dentro del ámbito empresarial.

Del mismo modo, el estudio permitirá la revisión, evaluación y análisis de los preceptos legales referidos a las personas con discapacidad, lo que facilitará a futuro la toma de decisiones y las relaciones en cuanto a la integración de estas personas al campo laboral, ya sea que se trate de una discapacidad congénita o a partir de un accidente laboral o no laboral.

Por otra parte, los resultados de la investigación pueden ser del interés de la organización objeto de estudio en el sentido de que ofrecerá orientaciones para mejorar las relaciones socio laboral, así como también brindar mayor efectividad al momento de cumplir con las normativas existentes en la empresa.

Finalmente, el propósito de la investigación se orienta a enfatizar la importancia de que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de trabajar y compartir un ambiente laboral en las mismas condiciones de los trabajadores sin discapacidad, de manera que sean vistos como un miembro más del área de trabajo y cuenten con el apoyo necesario para enfrentar las políticas de la empresa, conociendo sus habilidades y desarrollando sus destrezas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo de la investigación se presenta el marco teórico referencial que, según Palella y Martins (2003: 54): “es el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones”. De manera que el capítulo presenta en forma coordinada y coherente los fundamentos teóricos que permitirán abordar y caracterizar las variables del problema. Es así como, el marco teórico está constituido por los antecedentes de la investigación o conocimientos previos, las bases teóricas y los fundamentos legales vinculados con el objeto en estudio

Antecedentes de la Investigación

A continuación se reseñan algunas investigaciones dirigidas al estudio de la inserción y el ambiente laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional.

En primer lugar, se tiene el estudio de Acuña y Febres-Cordero (2012), titulado **“Proceso de Incorporación al Campo Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual. Cumaná, Municipio Sucre Estado Sucre 2009”, realizado en la Universidad de Oriente para optar al título de Licenciado(s) en Trabajo Social**”. El mismo se realizó con el propósito de caracterizar el proceso de incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual en el Municipio Sucre, lo cual enmarca al estudio como una investigación descriptiva.

El análisis de la información permitió concluir que las personas con discapacidad estudiadas se desenvuelven en un área acorde para ellas en cuanto

al desempeño de labores sencillas como limpieza de baños, acomodadores de productos, entre otras; además, se determinó buenas relaciones tanto con el patrono como con los compañeros de trabajo. Por otra parte, la mayoría presenta apoyo moral y económico por parte de sus familiares y los gerentes conocen y aplican los artículos 28 y 72 de la Ley para las Personas con Discapacidad. Estos resultados demuestran como el debido cumplimiento de la Ley de Personas con Discapacidad no solo contribuye con la calidad de vida de estos trabajadores, sino que además resguarda jurídicamente a las empresas en cuanto a las sanciones establecidas por la Ley.

Otro estudio es el presentado por Sala y Zambrano (2012), bajo el título **“Inserción e Integración Sociolaboral de Personas con Discapacidad en una Empresa del Ramo de Logística Internacional”**, como requisito para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad de Carabobo. Este estudio se enmarcó como una investigación descriptiva con un diseño documental y de campo, el cual se orientó al diseño de oportunidades de mejoras para la inserción e integración sociolaboral de personas con discapacidad en una empresa del ramo de logística internacional. Como técnicas e instrumentos de recolección de datos se utilizó la revisión documental de los diferentes estatutos legales referidos a las personas con discapacidad, así como la aplicación de un cuestionario dirigido a solicitar información de la alta gerencia y los trabajadores del área administrativa y operativa con respecto a la inserción e integración de personas con discapacidad dentro de la empresa. Los resultados del estudio arrojaron como parte de las conclusiones que la organización no cumple con el proceso legal referido a la inserción de personas con discapacidad, figurando como parte de las causas la poca adaptabilidad de la cultura, procesos e infraestructura en comparación con los preceptos legales referidos al respecto.

El anterior estudio constituye un aporte significativo ya que plantea como objetivos describir el estado del arte en materia de las condiciones y/o aspectos técnicos administrativos, gerenciales y humanos para la inserción e integración de las personas con discapacidad, así como la determinación de las condiciones presentes en la empresa objeto de estudio para cumplir con la inserción e integración real de las personas con discapacidad y la identificación de las fortalezas y/o debilidades presentes en la empresa para la inserción e integración real de personas con discapacidad. Estos propósitos constituyen las mismas variables objeto del presente estudio, pero en este caso referidas a la integración socio laboral en una empresa del sector salud. En este sentido, el estudio aporta dimensiones e indicadores validados para la elaboración del instrumento de recolección de datos, el cual fue utilizado para el alcance de los objetivos propuestos.

Por otra parte, en el estudio realizado por Páez (2008) titulado “**Mecanismos Implementados por el Estado Venezolano para Garantizar la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad**”, en la Universidad del Zulia para optar al título de Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, la autora se trazó como objetivo analizar los mecanismos implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Esta investigación fue de carácter documental con un alcance de tipo descriptivo y un diseño bibliográfico. La población objeto de estudio estuvo constituida por documentos escritos, conformados por las leyes que legislan la inserción laboral de las personas con discapacidad. El método utilizado fue la observación documental y la técnica fue cualitativa, utilizándose la hermenéutica jurídica, la exégesis y el análisis de contenido. Las conclusiones más destacadas se refieren a la definición de discapacidad desde el punto de vista jurídico partiendo de su carácter médico – científico, el sistema sancionatorio – preventivo de la ley para las personas con discapacidad y la efectividad de los mecanismos

de tipo social y político desarrollados a nivel nacional y regional para lograr la efectiva inserción laboral de la persona con discapacidad. En líneas generales, la autora recomienda generar un cambio de actitud con respecto a la problemática de la discapacidad, concientizando a la sociedad sobre la no discriminación, la desigualdad y los derechos que se asocian a la discapacidad. Asimismo, señala la necesidad de ampliar la mayor cantidad de información con respecto al tema, así como los espacios para la discusión y formulación de propuestas en este ámbito. Estos aspectos constituyen un aporte teórico en cuanto a la fundamentación jurídica vinculada con la inserción laboral de las personas con discapacidad. Además, confirman la necesidad de formular propuestas dirigidas a optimizar la calidad de vida de estas personas dentro de las organizaciones.

Asimismo, en la investigación de Betancourt y Chacón (2009) titulada **“Propuesta de un Plan de Formación para Personas con Discapacidad Mental de Síndrome de Down en una Empresa de Servicio con el fin de mejorar su entorno laboral”**, presentada ante la Universidad de Carabobo para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales, se estableció como objetivo general proponer un plan de formación para las personas con Síndrome de Down, en una empresa de servicio con la finalidad de mejorar el ambiente laboral del personal en estudio. La investigación se desarrolló bajo la modalidad de proyecto factible apoyado en la investigación descriptiva y de campo, sin excluir la revisión documental y/o bibliográfica.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta y entrevistas revelaron la necesidad de realizar cursos y talleres que permitan al personal con discapacidad mejorar y aumentar su productividad, procurando la escogencia de estrategias didácticas que integren la teoría con la práctica. Del mismo modo, se recomienda la evaluación periódica del trabajador con discapacidad, así como la realización de charlas de motivación para todo el personal, especialmente para el personal con

Síndrome de Down a fin de mantenerlos motivados en las actividades que realizan.

Esta investigación es de especial interés a los efectos del presente estudio ya que puede orientar acerca de los procedimientos y fundamentos teóricos implícitos en el diseño de la investigación, así como en la elaboración del instrumento para llevar a cabo la fase de diagnóstico la cual se orienta al proceso de la empresa para la inserción y el adiestramiento de personas con esta condición en el cual se desempeñan estos trabajadores y las funciones que desempeñan en la empresa objeto de estudio.

Por otro lado, en el estudio titulado “**Determinantes de la Actitud Hacia la Discapacidad de Personas sin Discapacidad en Pequeñas Empresas**”, presentado por Iglesias y Polanco (2009) ante la Universidad Católica Andrés Bello para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, las autoras se plantearon como objetivo explicar las actitudes que tienen las personas sin discapacidad hacia las personas que tienen algún tipo de discapacidad, ya sea sensorial, física o mental. La investigación fue de tipo explicativa con un diseño no experimental y transversal. Dentro de los resultados, en líneas generales, se encontraron actitudes favorables; sin embargo, estas actitudes no se pueden generalizar en todas las empresas del Área Metropolitana de Caracas, ni a toda la población de las personas sin discapacidad, ya que el estudio es una aproximación a las actitudes que presentan los individuos que trabajan con personas con discapacidad. Ante esto, se recomienda la continuación de investigaciones que midan tanto la actitud de las personas que trabajan con individuos con discapacidad, así como la percepción de estos últimos ante su ambiente laboral. Del mismo modo, se recomienda realizar el estudio a mayor escala en cuanto a la población e inclusión de otra variable importante como lo es

conocer los cargos que tienen las personas con discapacidad en las empresas a fin de conocer sus funciones y niveles de responsabilidades.

Estos resultados orientan a los investigadores en cuanto a los fundamentos teóricos que explican las actitudes hacia las personas con discapacidad dentro de las empresas, lo que confirma la necesidad de diseñar planes y estrategias que contribuyan a modificarlas en pro del bienestar de los trabajadores con esta condición. De igual manera, el anterior estudio destaca la importancia y la incidencia en la percepción de los trabajadores con discapacidad. Finalmente, justifica la necesidad de determinar las funciones que desempeñan los trabajadores con discapacidad en la empresa objeto de estudio.

Bases Teóricas

A continuación se presenta los fundamentos teóricos que sustentan la presente investigación, los cuales hacen referencia a las variables que constituyen el problema con el propósito de definirlos y conocer su funcionamiento, así como las relaciones entre ellas.

Discapacidad

La discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La condición de discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

Según García (2011), la discapacidad es vista como una construcción social que parte del no reconocimiento de las diferencias del otro. Es decir, del cómo la sociedad aborda el tema de la diferencia, comparable con todas las formas de discriminación que han existido ya sea por género, etnia, clase social o, en este caso, discapacidad. La discapacidad, entonces, no existiría si todas las personas nos reconociéramos en las diferencias, simplemente seríamos o somos seres diferentes.

Al respecto, el mismo autor sostiene que el término minusválido expresa que una persona es "menos válida" o que "vale menos". Del mismo modo, en los textos jurídicos nacionales e internacionales aún persiste una terminología negativa al referirse a las personas con discapacidad y se usan términos como incapacitación, incapacidad, invalidez (parcial, total, absoluta, gran invalidez), minusvalía y dependencia, los cuales resaltan el lado negativo de una realidad humana. Esto se debe, según los autores referidos, a que la Organización Mundial de la Salud (OMS) acuñó el término "personas con discapacidad" para referirse en forma oficial a las personas con diversidad funcional, razón por la cual las leyes internacionales y las asociaciones que representan a estas personas emplean este término de forma general.

Al respecto, en Venezuela, La Ley de Personas con Discapacidad (2007) define la discapacidad en su Artículo 5 como: "La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales que evidencia una disminución o suspensión, temporal o permanente de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdida o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír o comunicarse con otros...Sin que ello implique necesariamente incapacidad para insertarse socialmente".

Por su parte, Verdugo (2003) expresa que el concepto de discapacidad puede verse desde tres perspectivas principales: la perspectiva médica, la psicológica y la social, expresando que al examinar los aportes de los diferentes modelos en torno a la discapacidad, se observa la necesidad de integrar tanto las perspectivas médicas como las psicológicas y sociales. De esta manera, la discapacidad es concebida desde una visión biopsicosocial completa más allá de la comprensión clínica, ya que supera los problemas funcionales en cuanto a las estructuras corporales, vinculadas con el modelo médico, e incluye la participación del individuo en la sociedad, más emparentado con los modelos psicosociales.

Desde otra visión, Romañach y Lobato (2005) justifican la introducción del término “diversidad funcional” en el Foro de Vida Independiente, comunidad virtual que nace a mediados del 2001 como un espacio reivindicativo y de debate a favor de los derechos de las mujeres y hombres con todo tipo de discapacidad en España. El uso concreto del término es el de “mujeres y hombres con diversidad funcional” a fin de distinguir las diferencias de género y reforzar el derecho que tienen todos a vivir con los mismos derechos y dignidad.

Clasificación de la Discapacidad

En el trabajo de investigación realizado por Iglesias y Polanco (2009), se expone la clasificación de los tipos de discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2001:

1. Ceguera Total: Se refiere a personas que no tienen percepción de luz en ninguno de los ojos.
2. Sordera Total: Se refiere a personas que no tienen la suficiente capacidad de recibir ningún sonido aun cuando estos se amplifiquen.

3. Retardo Mental: Deficiencia de las funciones mentales generales y específicas.
4. Pérdida o discapacidad de extremidades superiores: incluye aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas.
5. Pérdida o discapacidad de extremidades inferiores: incluye aquellas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas. (p. 18).

Esta clasificación no se ajusta a la última tipología realizada por la OMS (2001) en la cual se aprobó una nueva versión bajo el nombre “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud”, con las siglas CIF. Esta clasificación se refiere al 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; a la discapacidad, como término genérico que 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; y a la salud, como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores.

De esta manera, la CIF abarca las siguientes dimensiones: Deficiencias de función y deficiencias de estructura (antes deficiencias), Limitaciones en las actividades (antes discapacidades), y Limitaciones en la participación (antes minusvalías). Estas dimensiones se clasifican en dos partes las cuales se señalan a continuación:

Funcionamiento y Discapacidad: Esta primera parte se subdivide en dos componentes:

- a. *Funciones y estructuras corporales*
- Cambios en las funciones corporales (funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las psicológicas).

- Cambios en las estructuras corporales (son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, extremidades y componentes).

b. Actividades y participación

- Capacidad, como la ejecución de tareas en un entorno uniforme.
- Desempeño/realización, como la ejecución de tareas en el entorno real.

Factores Contextuales: La segunda parte también cuenta con dos componentes:

a. Factores ambientales: entendidos como la influencia externa sobre el funcionamiento y la discapacidad, con efecto facilitador o barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal y que tiene distintos niveles de dominios y categorías.

b. Factores personales: entendidos como la influencia interna sobre el funcionamiento y la discapacidad, cuyo efecto es el impacto de los atributos de la persona. En esta versión de la CIF no se ha desarrollado una escala de niveles para este componente.

A partir de esta clasificación, se puede determinar el nivel de discapacidad de una persona. La propuesta de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y de la Salud (CIF) es usar una misma escala genérica de gravedad en cinco niveles para todos los componentes (funciones y estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales). El porcentaje hace referencia en el caso de las limitaciones para realizar una actividad, a que el problema esté presente en al menos ese porcentaje de tiempo en relación a la dificultad total para realizar dicha actividad que será de un 100%. A partir de esta escala se podrán establecer las definiciones correspondientes: No hay deficiencia Ninguna, ausencia, insignificante 0-4%; Deficiencia Ligera o Poca, escasa 5-24%;

Deficiencia Moderada Media, regular 25-49%; Deficiencia Grave Mucha, extrema 50-95% y, Deficiencia Completa, total 96-100%

Para dar una visión más amplia de los conceptos que contiene esta clasificación, se presenta un cuadro explicativo de la Visión en Conjunta de la CIF (borrador final de abril de 2001 y versión castellana de junio de 2001), en la cual aparecen los conceptos que pueden servir para tener una comprensión global (Ver Cuadro 1).

Inserción e Integración Laboral

Los autores Anyi De J. y Gustavo G. (2009), expresan que la inserción laboral, es aquella donde se evalúan las ofertas de empleo, se efectúa el respectivo análisis ocupacional, estructuración de perfiles de oficios según sea el caso, sensibilización e información de la comunidad de empresarios, facilitación de talleres informativos de la aptitud de la persona con discapacidad, de inducción al empleo dirigido al cliente, asesoría al supervisor empleador, diseño de estrategias para el logro de estabilidad laboral, información continua de derechos y deberes del empleado y empleador, cursos de administración y todo lo relacionado con el entorno donde se desenvuelvan.

En este marco de ideas, Iglesias y Polanco (2009) señalan que para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad es necesaria la formación a través de programas de capacitación, así como la creación de instituciones dedicadas a formar a las personas con discapacidad, como también a las organizaciones en cuanto a la adecuación de la infraestructura para garantizar el acceso al ámbito laboral de este sector de la población y promover de esta manera una concientización que facilite la integración de las personas con discapacidad a ámbitos profesionales.

Cuadro 1. Visión de Conjunto de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF)

Componentes	Parte 1: Funcionamiento y Discapacidad		Parte 2: Factores Contextuales	
	Funciones y Estructuras Corporales	Actividades y Participación	Factores Ambientales	Factores Personales
Dominios	Funciones corporales Estructuras corporales	Áreas vitales (Tareas, acciones)	Influencias externas sobre el funcionamiento y la discapacidad	Influencias internas sobre el funcionamiento y la discapacidad
Constructos	Cambios en las funciones corporales (fisiológicos) Cambios en las estructuras del cuerpo (anatómicos)	Capacidad. Realización de tareas en un entorno uniforme. Desempeño/realización. Realización de tareas en el entorno real.	El efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal.	El efecto de los atributos de la persona.
Aspectos Positivos	Integridad funcional, estructural	Actividad. Participación Funcionamiento	Facilitadores	No aplicable.
Aspectos Negativos	Deficiencia	Limitación a la actividad. Restricción en la participación Discapacida	Barreras / Obstáculos	No aplicable.

Fuente: OMS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. (p. 16).

Por otro lado, Anyi De J. y Gustavo G. (2009) se refieren a la integración laboral, como aquella que se logra a través de la facilitación de procesos formales, la coordinación de programas y el suministro de información necesaria. El planteamiento de la filosofía y los objetivos de la empresa, la eliminación de los prejuicios, la planificación de todos los procesos para la selección adecuada y la preparación adecuada del entorno y el puesto de trabajo llevaran a plenitud el éxito de la inserción para la persona con discapacidad en la empresa.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud, y la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la Cultura UNESCO han formulado importantes recomendaciones y principios aplicables a niveles de prevención y tratamiento para las personas con discapacidad al momento de la inserción laboral, así como también el lanzamiento del empleo con apoyo, el cual se refiere a un empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados, y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la integración y la interacción de las personas con discapacidad.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional se refiere, según Perozo (2003: 3) “al conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización”. En otras palabras, es un sistema de significados que comparten los miembros de una organización, de un departamento, división o unidad dentro de la empresa. A partir de este concepto, a pesar de que la cultura es una dimensión intangible, esta influye en casi todo lo que sucede dentro de las organizaciones.

Al respecto, para Chiavenato (2000) la única manera de cambiar las organizaciones es transformar su cultura, es decir, cambiar los sistemas dentro de los cuales trabajan y viven las personas. De esta manera, la cultura organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas, principios y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización. Cada organización, por lo tanto, es un sistema complejo y humano que tiene características, cultura y sistema de valores propios. Esto significa que la cultura organizacional influye en el clima existente en la organización.

Necesidades de Formación y Diseño de Estrategias

Toda empresa exige que su personal maneje conocimientos, determinadas habilidades y procedimientos para lograr los objetivos organizacionales. Estas exigencias constituyen barreras que limitan la competencia dentro de un sector específico; el que dispone de las mismas logra el éxito, pero no todos pueden lograrlas. Estas destrezas específicas las traen consigo los trabajadores cuando se incorporan a la organización o bien las aprenden mientras trabajan para la misma.

Atendiendo a las anteriores consideraciones, la formación del personal de las organizaciones es un área prioritaria dentro de los objetivos de la gestión de los recursos humanos, y esta área cobra un matiz especial cuando se trata de la formación de trabajadores con discapacidad. Al respecto, según Chiavenato (2007), es necesario diagnosticar las necesidades de capacitación del personal como primer paso en este proceso ya que con el diagnóstico la empresa minimiza el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación adecuada, lo cual redundaría en evitar las pérdidas.

Al respecto, el desarrollo de las capacidades y competencias generan oportunidades que promueven condiciones favorecedoras para la organización, por lo tanto, generan cambios favorables dentro de las organizaciones. En este sentido, para el desarrollo exitoso de acciones o estrategias de mejoramiento dentro de las empresas, es necesario el diagnóstico de necesidades de capacitación ya que este proceso permite determinar problemas en la organización, desviación de las políticas y la productividad, necesidad de personal y recursos materiales y en qué aspectos específicos se amerita de capacitación.

Fundamentos Legales

El marco legislativo para garantizar el derecho laboral de las personas con discapacidad surge a partir de las iniciativas desarrolladas por los organismos internacionales, quienes han desempeñado un papel clave al influir en las políticas y la plataforma jurídica a nivel nacional, para la promoción de las oportunidades de inserción laboral en las personas con discapacidad, así como mejorar sus condiciones de trabajo.

En este contexto, a continuación se presenta un cuadro sinóptico realizado por Araque (2012), acerca de las principales disposiciones legales internacionales que han incidido en la evolución jurídica del país en materia de derecho laboral de las personas con discapacidad. Estas iniciativas se dirigen a promover la plena participación de las personas en situación de discapacidad en todos los aspectos y sectores de la sociedad, buscando la integración de las mismas mediante el trabajo, pero sin desconocer las condiciones laborales acordes a sus capacidades.

Cuadro 2. Disposiciones Legales Internacionales sobre Inserción Laboral

Disposición Legal Internacional	Planteamientos sobre derecho al trabajo o inclusión laboral
Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948	Consagra en su artículo 23, “el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección del mismo, a la protección contra el desempleo (...) y a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y su familia una vida digna”.
Convención sobre derechos de personas con discapacidad, Naciones Unidas, 2006	Específicamente, el artículo 27 está dedicado al trabajo y empleo, estableciendo que, los Estados deberán reconocer a las personas en situación de discapacidad, su derecho al trabajo, prohibir la discriminación en el empleo, promover condiciones laborales justas, proporcionar orientación técnica y vocacional, apoyar la búsqueda de opciones de vinculación y de gestión de iniciativas empresariales, entre otras.
Pacto internacional de Derechos económicos, sociales y culturales-PIDESC, Naciones Unidas	Establece uno de los instrumentos jurídicos del sistema universal de derechos humanos que consagran el derecho al trabajo. También fija que los Estados miembros deberán garantizar “la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante, y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas
Convención Americana de los derechos y deberes del hombre 1948	Consagra el derecho al trabajo y a una remuneración que permita un nivel de vida conveniente.
Protocolo adicional a la Convención Americana de los derechos y deberes del hombre, Naciones Unidas, 1988 (en vigencia en 1999)	Enfatiza las obligaciones de los Estados, frente al derecho al trabajo para las personas con discapacidad y mujeres.
Observación General N°18 de las Naciones Unidas	Desarrolla el artículo 6 del PIDESC, sobre el derecho al trabajo.
Convenio 159 de 1983, de la Organización Internacional del Trabajo - OIT	Desarrolla contenidos relacionados con la readaptación profesional y empleo de personas inválidas.
Recomendación 99 de 1955, de la OIT	Relacionada con la adaptación y readaptación de profesionales inválidos.

Normas uniformes para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, de las Naciones Unidas	Establece que los Estados miembros deberán reconocer el principio de que las personas en situación de discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo.
La Declaración de Copenhague de 1995	Considera la discapacidad como una forma de diversidad social y destaca la necesidad de brindar una respuesta global encaminada a crear una “sociedad para todos”.
Convenio 168 de 1988, de la OIT	Sobre el fomento al empleo y protección contra el desempleo.
Proyecto de Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, de la OIT, 2001	Reúne una serie de recomendaciones, tendientes a facilitar la inclusión y permanencia de las personas en situación de discapacidad en el mercado de trabajo.

Fuente: Araque (2012)

Los anteriores preceptos legales han influido en el marco constitucional venezolano y en la reforma de las leyes vinculadas con el derecho al trabajo. Es así como, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) establece en el artículo 21 que: “Todas las personas son iguales ante la Ley”, por lo tanto, son inadmisibles las discriminaciones de ningún tipo, además de que es necesario garantizar los requisitos jurídicos y administrativos para que la condición de igualdad de la ley sea real y efectiva. Del mismo modo, la Carta Magna establece en su artículo 81 el precepto que concreta el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas

sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

Este precepto legal, aunado a lo establecido en el artículo 87 que establece que todos tienen derecho al trabajo como un derecho y un deber social, son muestras de los avances del Estado venezolano en materia de garantizar, en el plano jurídico, la participación de las personas con diversidad funcional en el aparato productivo del país, con el propósito de que puedan mantenerse a sí mismas y contribuir con sus familias y la sociedad.

Por otra parte, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) establece en su artículo 1 que la misma tiene por objeto:

...regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. Estas disposiciones son de orden público.

De acuerdo con lo establecido en esta Ley, la misma ampara no solo a los venezolanos, sino también a los extranjeros con discapacidad que residen en el país o se encuentren de tránsito en él. De manera que el resguardo de las garantías a los hombres y mujeres con esta condición tiene principios humanistas que promueven y resguardan valores sociales y personales como la igualdad, la equidad, la solidaridad, la no discriminación, la corresponsabilidad social, el respeto por la diversidad, entre otros aspectos establecidos en tratados y convenios internacionales que han sido revalidados y legalizados por la República con carácter constitucional.

Con respecto al artículo 27 de la Ley para Personas con Discapacidad, este hace referencia a la obligación del estado, conjuntamente con los entes competentes en materia de trabajo, educación y deportes, entre otros organismos, en el desarrollo de programas permanentes que promuevan y garanticen la participación de las personas con discapacidad, mediante el diseño de estrategias ajustadas al tipo de discapacidad que corresponda.

Al respecto, la calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos, especializados en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud, como lo es el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate.

En cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) establece que:

Los Órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

El mismo artículo promulga que los cargos asignados a las personas con discapacidad no deben imposibilitar su desempeño, es decir, no deben presentar obstáculos ni excesos en cuanto a la capacidad para desempeñar el cargo. De esta manera, se garantiza que los cargos no resulten riesgosos

de acuerdo con el tipo discapacidad que presente el trabajador o trabajadora, como lo expresa La Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de trabajo LOPCYMAT en su artículo 53: “Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollarse en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuado”.

Toda persona tiene derecho a desarrollarse laboralmente en un ambiente idóneo y adecuado a sus capacidades garantizándole su bienestar físico. Del mismo modo, en atención al derecho de inserción social y laboral de las personas con discapacidad, la Ley de Personas con Discapacidad en su Capítulo IV, De la Accesibilidad y Vivienda, dispone de un conjunto de normas y reglamentaciones a cumplir referidas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad.

En este sentido, los órganos y entes de la administración pública y privada están obligados a diseñar, construir, remodelar y adecuar sus edificaciones de tal manera que se permita el libre y seguro desplazamiento de las personas con discapacidad, sin ningún tipo de obstáculos ni barreras, así como lo indican las normas COVENIN 2733 (2004) evitando así barreras físicas. Dentro de estas normativas se tiene que los estacionamientos de uso público y privado deben tener “espacios exclusivos para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físicomotora”.

Cabe destacar que, el artículo 84 de la Ley de Personas con Discapacidad hace referencia a las sanciones a las que pudiera dar lugar el incumplimiento de la Ley: “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.)". Cada uno de estos preceptos obliga al patrono a cumplir con lo estipulado en la Ley de Personas con Discapacidad.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012) destaca en su artículo 16, que los patronos que contraten a cualquier trabajador, sea de cualquier forma el contrato, están obligados a afiliarlos, dentro de los tres (03) primeros días hábiles al inicio de la relación laboral, a inscribirlos en el Sistema de Seguridad Social. Así pues, se observa que todos los patronos están en la obligación de cumplir con el mandato de este artículo de afiliar a sus trabajadores, incluyendo a los trabajadores con discapacidad, es decir, el Sistema de Seguridad Social es para todos los trabajadores sin distinción.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

La presente investigación está emarcada dentro del método cuantitativo, asumiendo las características de una investigación tipo descriptiva que, según Arias (1999), permite la caracterización de un hecho para establecer su estructura o comportamiento, es decir, la misma describe los fenómenos que conforman el problema o la situación actual de las variables implícitas en el problema.

De acuerdo con Ferrer (2010), la investigación descriptiva es definida como aquella que: “se efectúa cuando se desea describir en todos sus componentes principales una realidad (...) No hay manipulación de variables, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural” (p. 4). En atención al propósito del estudio tipificado como descriptivo, se determinará el nivel de cumplimiento de las disposiciones técnico-administrativas que la empresa caso de estudio aplica para la inserción plena de personas con discapacidad y se identificarán debilidades y fortalezas en cuanto al logro de la inserción plena de personas con discapacidad se refiere. Una vez descritas estas variables, a partir de las mismas se recomendarán acciones dirigidas a la plena inserción de personas con discapacidad en la empresa objeto de estudio.

Diseño de la Investigación

Con respecto al diseño o plan general para la recolección y análisis de la información, se aplicará un diseño de campo, no experimental y

transaccional, en el cual se ubican los estudios descriptivos. Estos diseños permiten establecer una interacción entre los objetivos y la realidad objeto de estudio para luego analizar los resultados. Al respecto, el diseño de campo, es definido por la UPEL (2011) como:

...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 (p. 18).

De esta manera, el diseño de campo permitirá obtener información de fuentes primarias, directamente de la realidad. Por otra parte, el diseño no experimental se enfoca en la observación de los fenómenos tal y como suceden, sin ningún tipo de manipulación, mientras que el diseño transaccional implica la recolección de la información en un momento único (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Por otra parte, se contará con el apoyo de fuentes secundarias que permitirán el análisis de las leyes vinculadas con la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Población y Muestra

En el caso que ocupa a la presente investigación la población está conformada por el personal que labora en la empresa del sector salud objeto de estudio, ubicada en Valencia, estado Carabobo. Este personal está conformado por 82 empleados del área administrativa y operativa. Para fines del estudio, se seleccionará una muestra representativa que, según Balestrini (2000), se refiere a un subgrupo de la población del cual se obtienen los datos.

Al respecto, se utilizará un muestreo no probabilístico o intencionado ya que la elección de las unidades de análisis no dependerá del azar, sino de las causas relacionadas con lo que se quiere investigar de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006). Del mismo modo, se aplicará el criterio de Ramírez (1999) para la selección de la muestra, el cual establece que en la mayoría de los estudios académicos se toma un aproximado del treinta por ciento (30%) de la población para obtener una muestra con un nivel elevado de representatividad. De esta manera, la muestra estará constituida por el 30% del total de empleados del área administrativa y operativa, es decir, 24 empleados, distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 3. Distribución de la Muestra

Cargo	N° de Ocupantes	Área
Gerente de Recursos Humanos	1	Administrativo
Jefe de Logística	1	Administrativo
Analista de Recursos	2	Administrativo
Analista de Seguro	3	Administrativo
Analista de Desglose	1	Administrativo
Enfermeras	8	Operativo
Camareras	3	Operativo
Recepcionistas	2	Operativo
Cajeros	2	Operativo
Portero	1	Operativo
Total	24	

Técnica e Instrumento para Registrar la Información

Para registrar la información referida a los propósitos del estudio se aplicará la técnica de la encuesta que, según Palella y Martins (2003: 111), “está destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador (...) utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito”.

En cuanto al instrumento de recolección de datos, se utilizaron dos (02) cuestionarios diseñados por Sala y Zambrano (2012), los cuales han sido utilizados en otras investigaciones de la misma naturaleza y objetivo de análisis, lo que garantiza una alta validez y confiabilidad. Ambos instrumentos se diseñaron con el propósito de solicitar información sobre la inserción e integración sociolaboral de personas con discapacidad en una empresa del ramo de logística internacional. Es así como, las dimensiones e indicadores de estos instrumentos se consideraron en la presente para solicitar la misma información dentro de una empresa del sector salud ubicada en Valencia, Estado Carabobo.

Al respecto, el primer cuestionario está dirigido a la alta gerencia y los trabajadores del área administrativa de la empresa objeto de estudio, el cual solicita información referida al comportamiento y actitudes de los trabajadores de estas áreas ante los trabajadores con discapacidad. El mismo consta de un total de veinte (20) ítems o preguntas cerradas, tipo escala Lickert, cuyas opciones de respuesta son: **1** Totalmente en Desacuerdo, **2** En Desacuerdo, **3** Ni Desacuerdo Ni En Desacuerdo, **4** De Acuerdo, **5** Totalmente de Acuerdo.

Del mismo modo, el segundo cuestionario estuvo dirigido a los trabajadores del área operativa a fin de solicitar información referida al comportamiento de los mismos ante el medio ambiente laboral. El mismo constó de un total de veinte (20) ítems con las mismas características en cuanto al tipo de preguntas y la escala (Ver Anexos).

Por otro lado, el estudio también se apoya en un diseño documental ya que ameritó la revisión del marco legal relacionado con la inserción e integración sociolaboral de personas con discapacidad. De esta manera, los resultados del cuestionario se compararon con lo dispuesto en el marco jurídico venezolano al respecto.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

La validez de un instrumento, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006: 237), “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en que la medición refleja el concepto medido”. Por otra parte, la confiabilidad es definida por Palella y Martins (2003: 150) como: “la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida, es decir, el grado en que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales”.

En este sentido, en el caso que ocupa a la presente se utilizaron dos instrumentos diseñados por Sala y Zambrano (2012), quienes señalan que fueron validados a través del juicio de tres expertos, “los cuales valoraron de acuerdo a los siguientes criterios: coherencia con los objetivos de la investigación y su relación con las afirmaciones planteadas” (p. 65). Al respecto, en ambos instrumentos se consideraron las dimensiones *Proceso*

de Inserción, Sensibilización y Accesibilidad e Infraestructura Organizacional, las cuales fueron validadas como elementos que definen en la realidad el objeto de estudio de la presente, como lo es la inserción e integración sociolaboral de personas con discapacidad.

Del mismo modo, las autoras señalan que la confiabilidad de los instrumentos fue determinada a través de una prueba piloto “mediante el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach, ya que éste “es indicado para instrumentos estilo escala Lickert, obteniéndose un coeficiente igual a 0,99 considerado como de alta consistencia interna entre los ítems y altamente confiable” (Sala y Zambrano, 2012, p. 65).

Cuadro 4. Cuadro Técnico Metodológico

Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
Diagnosticar la praxis de la empresa caso de estudio para la inserción socio laboral de personas con discapacidad	Proceso de inserción: Se refiere a las condiciones y/o aspectos técnicos administrativos, gerenciales y humanos de la empresa para la inserción e integración de las personas con discapacidad	Conjunto de normas y políticas internas que establecen los procedimientos para la inserción de las personas con discapacidad	Captación	3,8,36	Personal administrativo Personal operativo Marco Legal	Encuesta (Cuestionario) Revisión documental
			Proceso de reclutamiento y selección	15,17,18,19,21		
			Políticas de la empresa.	1,2,5,29,34		
	Sensibilización: Se refiere a la determinación de las condiciones presentes en la misma para cumplir con la inserción e integración real de las personas con discapacidad	Divulgación de las estrategias que permiten la sensibilización, que apoye de manera sistemática la promoción del acceso oportuno de la diversidad	Gerencia	6,7,23,24,25,26,27,30,35	Personal administrativo Personal operativo	Encuesta (Cuestionario)
			Información	4,11,33,38		

Fuente: Sala y Zambrano (2012)

Cuadro 4. Cuadro Técnico Metodológico

Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
Identificar debilidades y fortalezas en cuanto al logro de la inserción plena de personas con discapacidad se refiere	Accesibilidad e Infraestructura organizacional: Fortalezas y debilidades presentes en la empresa caso de estudio en cuanto a la accesibilidad y la infraestructura que permitan la real inserción e integración de las personas con discapacidad	Se refiere al conjunto de condiciones y medios que favorecen y/o limitan el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad	Infraestructura	10,12,31,39,40	Personal administrativo	Encuesta (Cuestionario) Revisión documental
			Riesgo	14,28		
			Disponibilidad técnica y funcional para la diversidad	13,16,20,22	Personal operativo	Encuesta (Cuestionario)
			Comunicación	37		
			Compatibilidad de cargos con las personas con discapacidad.	9,32		

Fuente: López y Montenegro (2014)

Técnicas de Análisis de los Datos

Para el análisis de los datos que serán recabados en los cuestionarios, se utilizará la estadística descriptiva, que consiste en determinar, evaluar y desglosar la información recolectada. Los resultados obtenidos se presentarán organizados en cuadros y/o gráficos estadísticos con sus respectivas frecuencias absolutas y porcentajes.

Una vez realizados los análisis estadísticos, los resultados serán contrastados con las bases teórica-conceptuales y legales mediante técnicas lógicas como la inducción, deducción, análisis y síntesis. Estos resultados servirán de base para elaborar los análisis que orientaran las conclusiones y recomendaciones referidas a la praxis de la empresa caso de estudio para la inserción socio laboral de personas con discapacidad. A partir de estas deducciones, se identificaron las debilidades y fortalezas en cuanto al logro de la inserción plena de personas con discapacidad se refiere, así como también se recomendarán acciones dirigidas a la plena inserción de personas con discapacidad en la empresa objeto de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para recabar la información pertinente al presente estudio se realizaron cuestionarios a la alta gerencia, Gerente de Recursos Humanos y al Jefe de logística, así como también a los 6 analistas existentes en el área de administración y a 16 trabajadores del área operativa, para poder establecer una relación comparativa entre la visión que cada uno presenta acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que son ellos los que intervienen directamente en el proceso. Además, se analizó lo relacionado con el cumplimiento de los aspectos de accesibilidad y transitabilidad dentro de la empresa, en comparación con lo establecido en la Ley y las Normas Covenin.

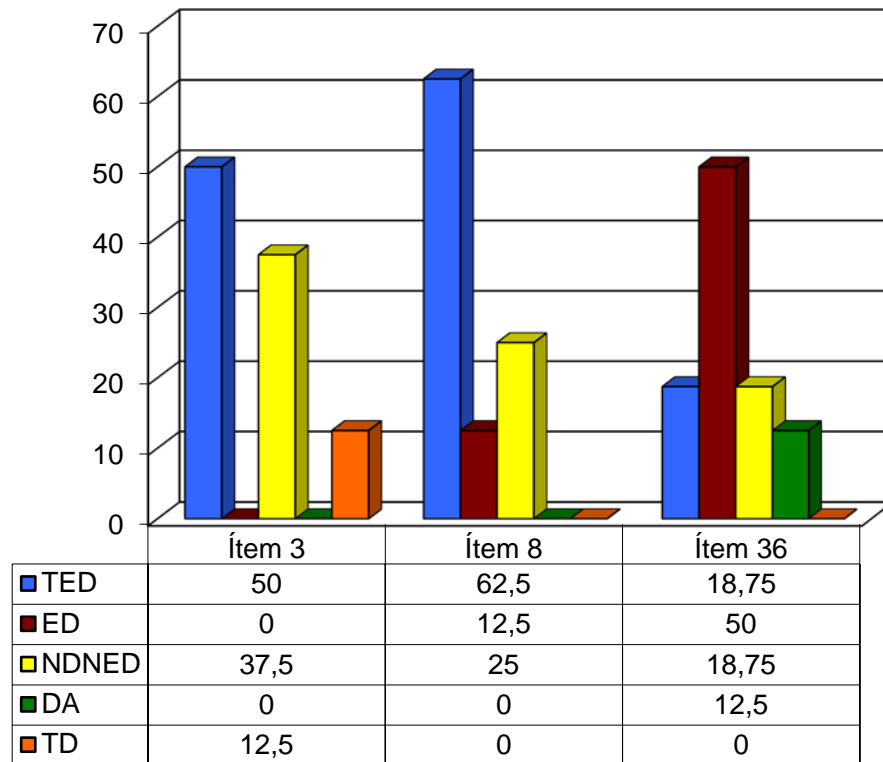
Los resultados de la información recopilada fueron presentados mediante gráficos los cuales poseen la frecuencia de las respuestas dadas por la población ya mencionada, cuyas opciones de respuesta son: **1** Totalmente en Desacuerdo, **2** En Desacuerdo, **3** Ni Deacuerdo Ni En Desacuerdo, **4** De Acuerdo, **5** Totalmente de Acuerdo. Los datos obtenidos fueron analizados e interpretados con el apoyo de las teorías existentes y el marco legal para así comparar estos con la realidad y corresponder a los objetivos de investigación. Estos datos constituyen la base que permitió estructurar los resultados obtenidos, los cuales son clave para la recomendación de acciones dirigidas a la plena inserción de personas con discapacidad en la empresa objeto de estudio. A continuación se presentan los resultados graficados, organizados de acuerdo con los ítems que dan respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

Objetivo N° 1

Grafico 1. Distribución de los Ítem 3, 8, 36

Indicador: Proceso de captación

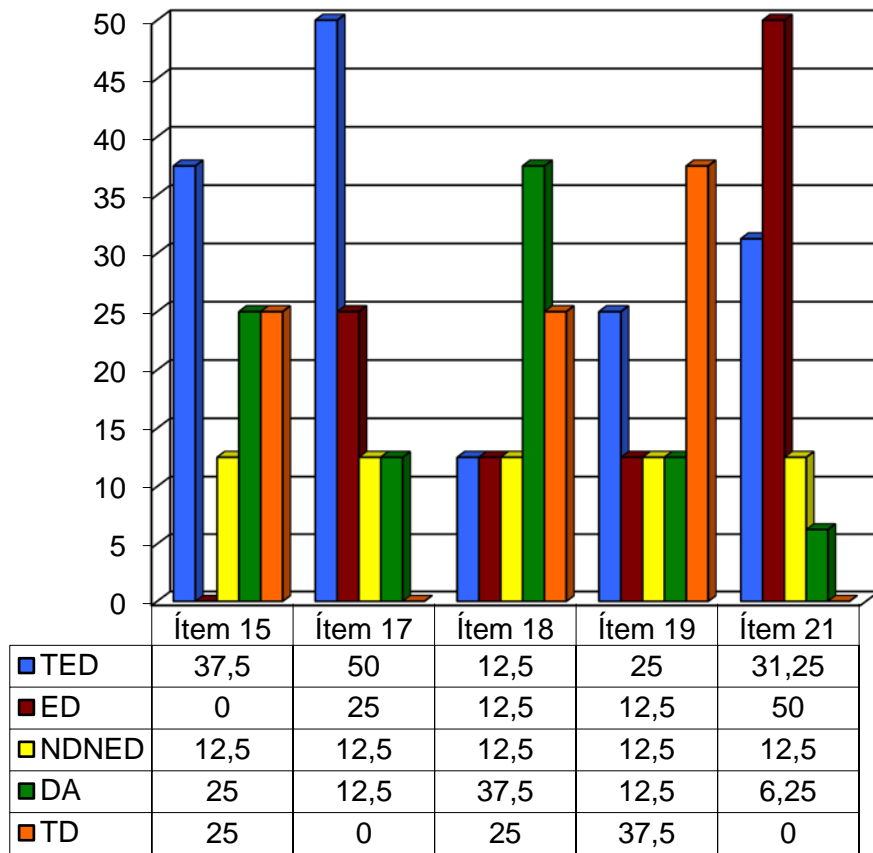
Dimensión: Proceso de Inserción.



Fuente: López y Montenegro (2014)

Grafico 2. Distribución de los Ítem 15, 17, 18, 19, 21
Indicador: Proceso de Reclutamiento y selección.

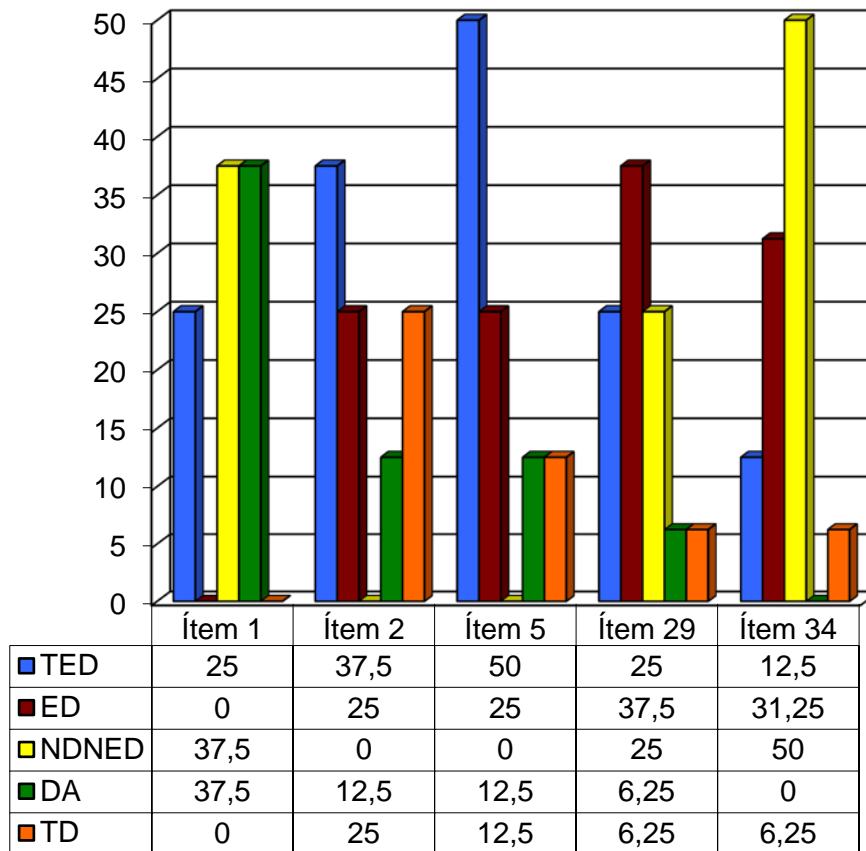
Dimensión: Proceso de Inserción.



Fuente: López y Montenegro (2014)

Grafico 3. Distribución de los Ítem 1, 2, 5, 29, 34
 Indicador: Políticas de la empresa

Dimensión: Proceso de Inserción.



Fuente: López y Montenegro (2014)

Análisis 1

Luego de analizar el grafico 1 correspondiente a los ítems 3,8 y 36 que se vinculan con el indicador de captación, se observó que este proceso se encuentra deficiente, ya que la empresa cuenta con un solo personal discapacitado para un total de 82 trabajadores y para esta cantidad, la Ley para personas con discapacidad (2007) establece que toda empresa debe cumplir con el cinco por ciento de su nómina total, quedando así por debajo de la cantidad estipulada por la Ley.

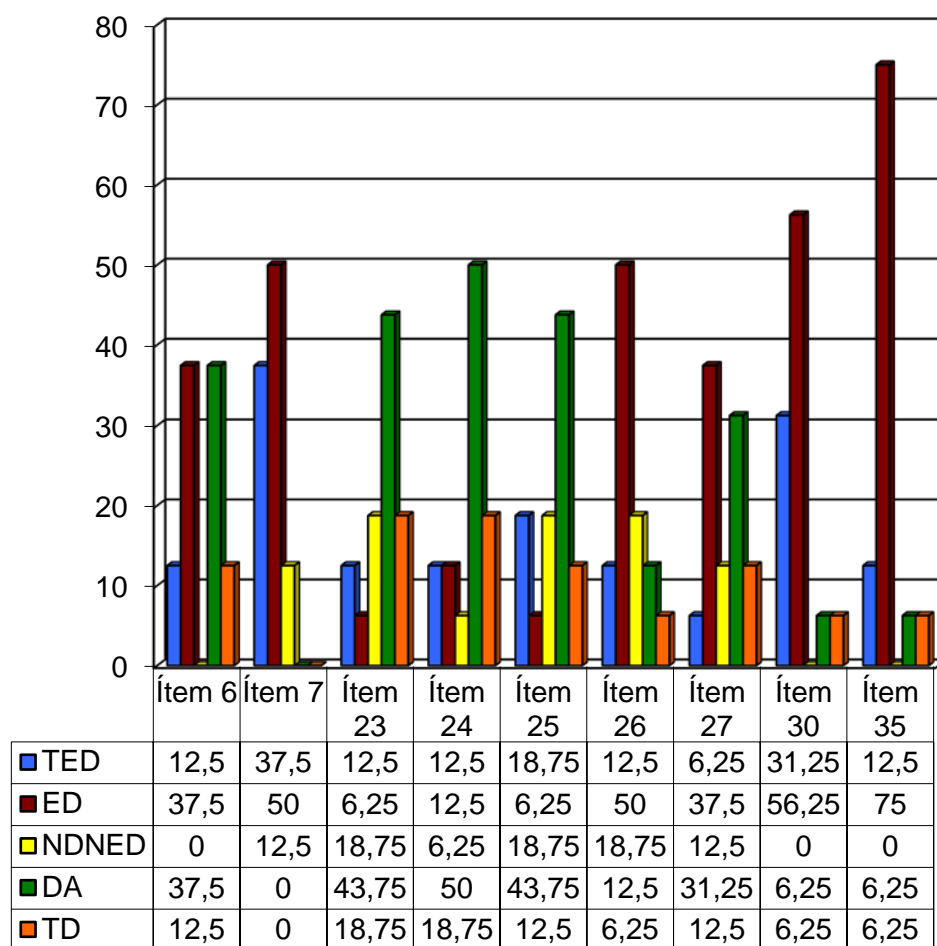
Con respecto al proceso de reclutamiento y selección, en los ítems 15, 17, 18, 19 y 21 del grafico 2, se observa que la empresa en el momento del reclutamiento y selección del personal valora las capacidades que tiene cada trabajador y la evalúa de acuerdo al puesto de trabajo que este pueda desempeñar. Sin embargo, hasta los momentos la empresa no ha implementado acciones para mejorar el proceso de selección, ni mucho menos ha adecuado este proceso para las personas con discapacidad.

Asimismo, en los ítem 1, 2, 5, 29 y 34 referentes a las políticas de la empresa con respecto a las personas con discapacidad en el grafico 3, se observó la falta de compromiso para la ejecución e implementación de la diversidad. Así, en el ítem 34 se tiene que de 16 personas que conforman el personal operativo para esta muestra, la mitad de ellos están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 5 de ellos en desacuerdo, lo que denota que la empresa no adopta las medidas necesarias para la plena igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, tal como lo contempla la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 21: “Todas las personas son iguales ante la Ley”, por lo tanto, son inadmisibles las discriminaciones de ningún tipo.

Grafico 4. Distribución de los Ítem 6, 7, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 35

Indicador: Gerencia

Dimensión: Sensibilización ante la inserción de personas con discapacidad.

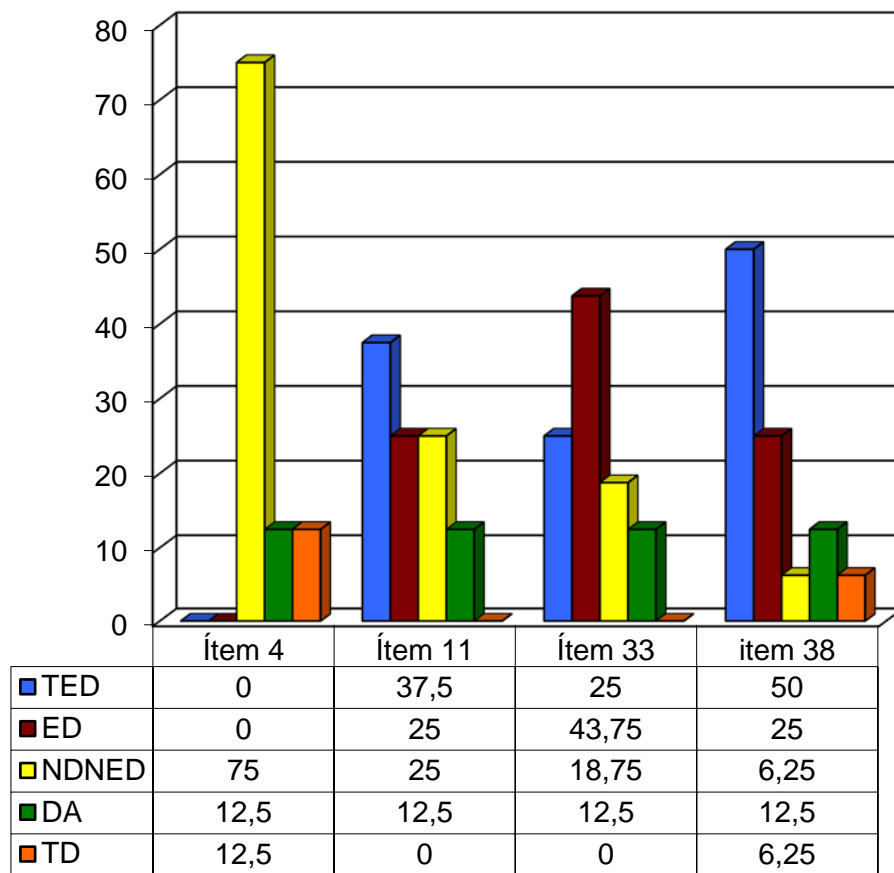


Fuente: López y Montenegro (2014)

Grafico 5. Distribución de los Ítem 4, 11, 33, 38

Indicador: Información

Dimensión: Sensibilización ante la inserción de personas con discapacidad



Fuente: López y Montenegro (2014)

Análisis 2

Luego de analizar los resultados del Grafico 4 con los ítem 6, 7, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 35, correspondientes al indicador de Gerencia, los cuales hacen referencia a las condiciones presentes en la sensibilización ante la inserción de personas con discapacidad, se demostró la poca importancia que le da la empresa caso de estudio a la capacitación y el adiestramiento ante la inserción de personas con discapacidad.

Al respecto, el personal administrativo así como operativo no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la nueva postura de la organización ante las políticas de inserción de personas con discapacidad ya que no existe mayor énfasis en el cumplimiento de los mismos. Sin embargo, se observa en los resultados que existe respeto, apoyo y tolerancia en la jornada de trabajo para la persona con discapacidad que laboran en la empresa.

Siguiendo este orden de ideas, en los ítems 4, 11, 33 y 38, del indicador información, se evidencia la falta de conocimiento por parte del personal administrativo sobre la discapacidad, sus tipos y las posibilidades laborales que tienen las personas con discapacidad. De igual forma, el personal operativo posee un bajo nivel de formación y sensibilización sobre la no discriminación de las personas con discapacidad en la empresa.

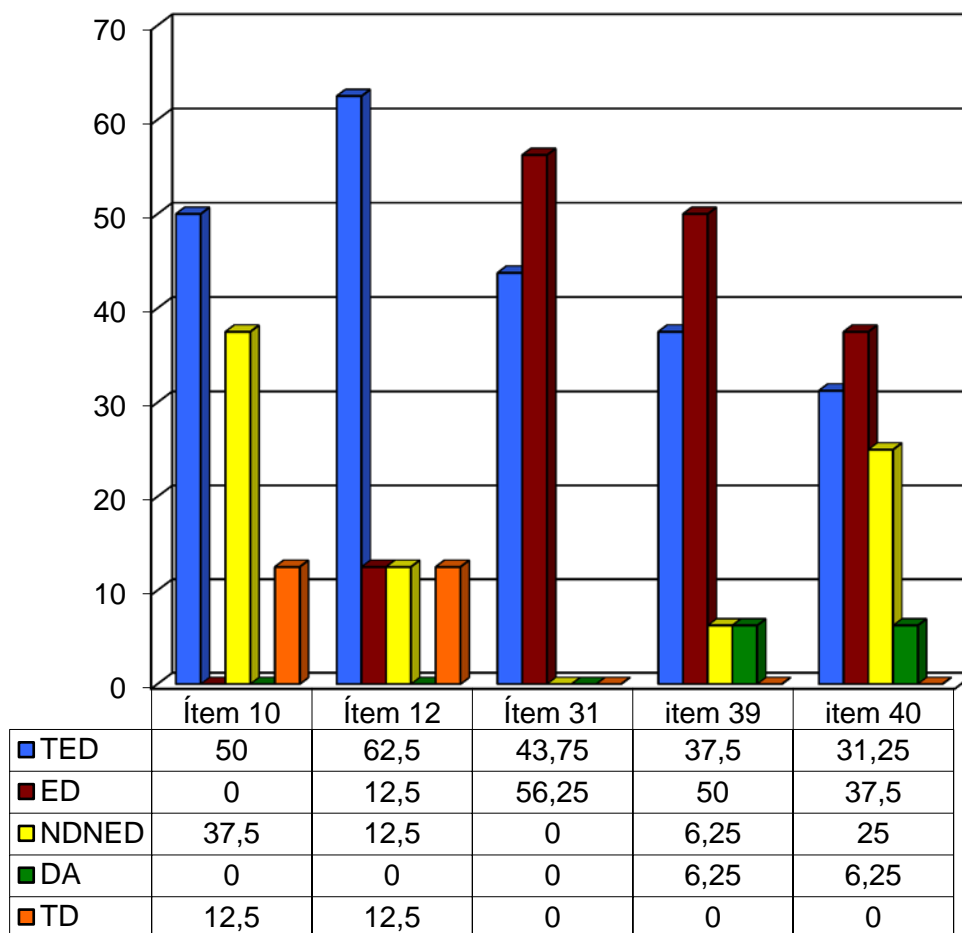
En líneas generales, la empresa no aplica en la praxis lo establecido en la Ley en cuanto a la inserción socio laboral de personas con discapacidad en lo referente al 5 por ciento de la nómina total. Del mismo modo, queda en evidencia que el personal de la empresa resta importancia al proceso de selección de personal con discapacidad, además de la poca sensibilización de los mismos ante las personas con discapacidad dentro de la empresa.

Objetivo N° 2

Grafico 6. Distribución de los Ítem 10, 12, 31, 39, 40

Indicador: Infraestructura

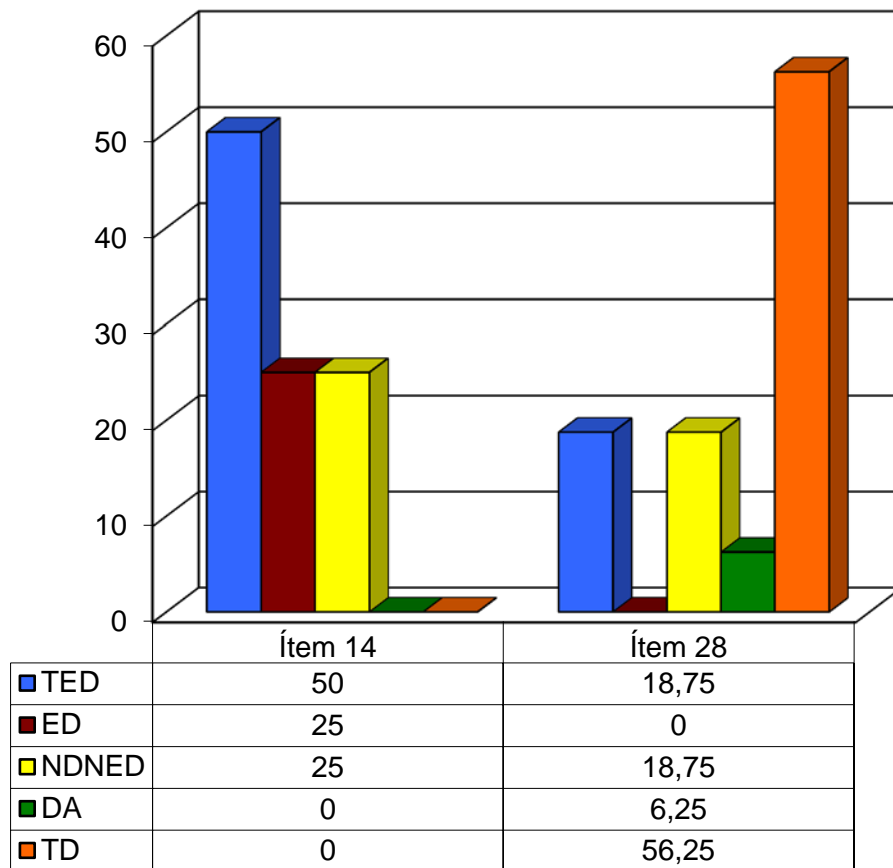
Dimensión: Accesibilidad a la empresa



Fuente: López y Montenegro (2014)

Grafico 7. Distribución de los Ítem 14, 28
Indicador: Riesgo

Dimensión: Accesibilidad a la empresa.



Fuente: López y Montenegro (2014)

Análisis 3

Al observar el grafico 6 con los enunciados 10 y 12 referentes a la accesibilidad en los indicadores de infraestructura y analizar sus resultados se deduce que la empresa no cuenta con una infraestructura adecuada para el desenvolvimiento de las personas con discapacidad ya que los medios de acceso no son los más convenientes, es decir, existen barreras arquitectónicas que dificultan el servicio y buen uso de las instalaciones.

En esta misma corriente del grafico 6 se identifican en los ítems 31, 39 y 40 como el personal operativo considera que los criterios de accesibilidad no son los más indicados para laborar tanto para ellos como personas sin discapacidad, así como para el personal con discapacidad. La empresa no ha adecuado sus edificaciones para convertirlo en un lugar adecuado para el libre tránsito y acceso de las personas con discapacidad así como lo indica las normas COVENIN 2733 (2004), la cual establece en su objetivo los principios generales para el diseño, proyecto, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones y el medio urbanístico en el ámbito nacional, evitando así las barreras físicas.

Con la misma dimensión de accesibilidad con el indicador de Riesgo observamos en el ítem 14 del grafico 7 que mitad del personal administrativo está totalmente en desacuerdo con que la organización ha realizado las re-evaluaciones de los riesgos laborales ni mucho menos analizado que los puestos de trabajo cumplan con las características de cada trabajador con discapacidad.

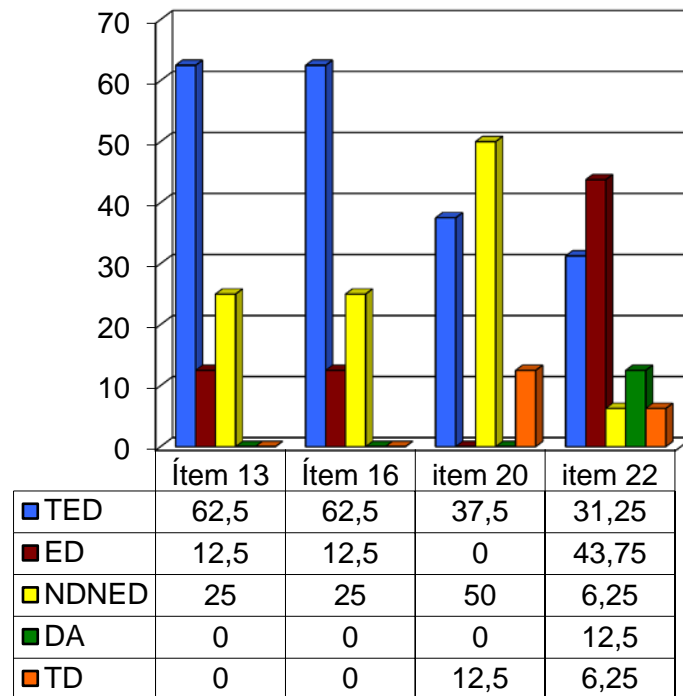
Sin embargo cuando evaluamos las respuestas del ítem 28 en ese mismo indicador de accesibilidad del grafico 7 nos damos cuenta que a pesar de

existir brechas de acuerdo al riesgo y el entorno físico para el pleno desarrollo de las actividades por parte de las personas con discapacidad según lo establecido por las Normas Venezolanas de COVENIN 2733 (2004), esto no causa estrés ni problemas a los trabajadores operativos al momento de realizar sus tareas, ya que existe un ambiente de trabajo amigable donde la mayoría de sus trabajadores se sienten a gusto con la organización.

Grafico 8. Distribución de los Ítem 13, 16, 20, 22

Indicador: Disponibilidad técnica y funcional para la discapacidad.

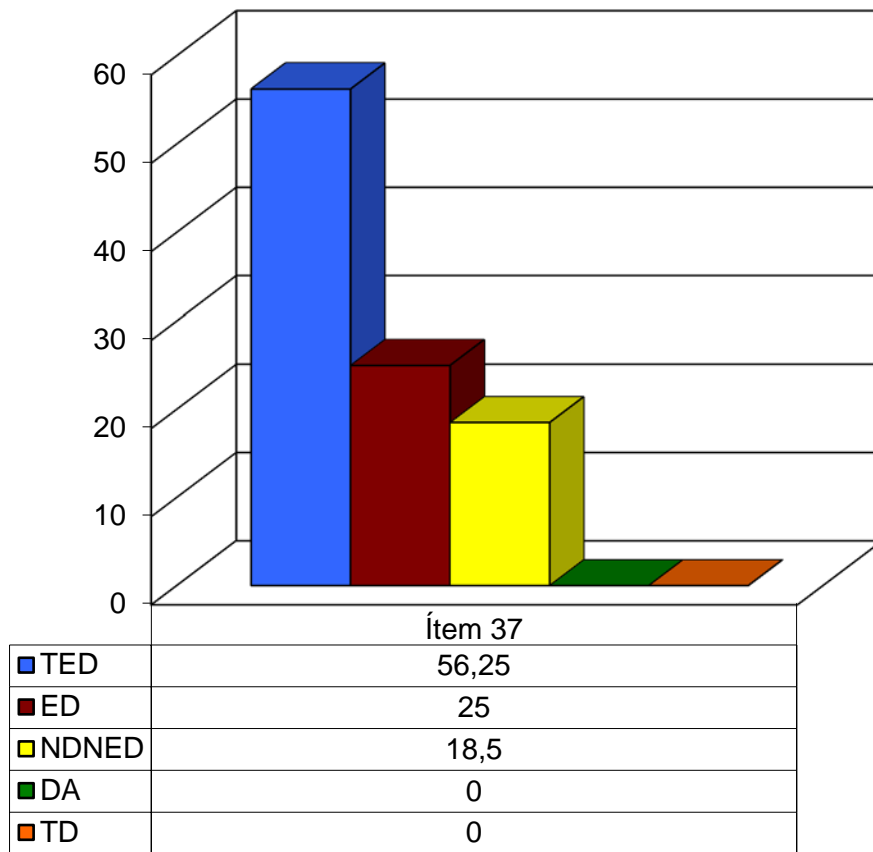
Dimensión: Infraestructura Organizacional.



Fuente: López y Montenegro (2014)

Grafico 9. Distribución de los Ítem 37
Indicador: Comunicación.

Dimensión: Infraestructura Organizacional.

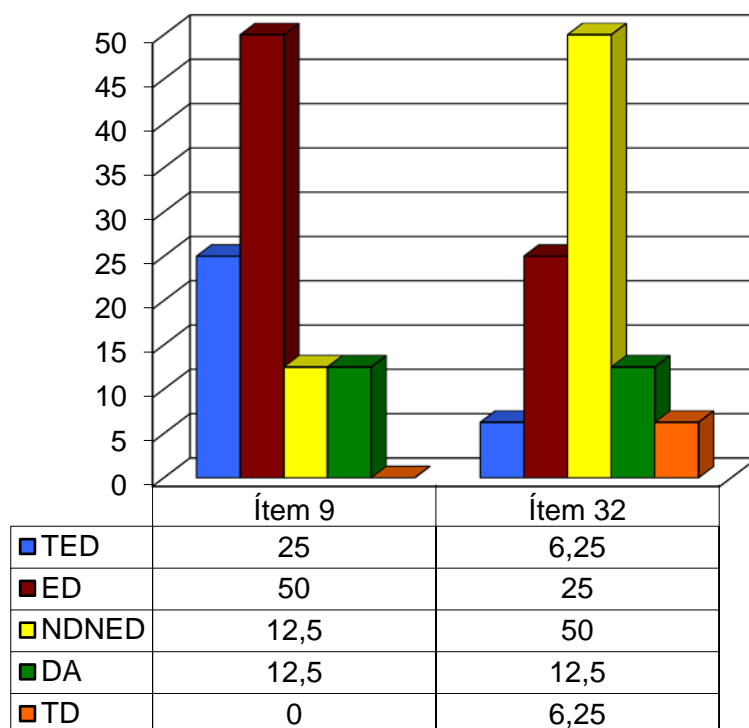


Fuente: López y Montenegro (2014)

Grafico 10. Distribución de los Ítem 9, 32

Indicador: Compatibilidad de cargos con las personas con discapacidad.

Dimensión: Infraestructura Organizacional.



Fuente: López y Montenegro (2014)

Análisis 4

Dando respuesta al presente objetivo se observa en el grafico 8, ítems 13, 16 y 20, con el indicador Disponibilidad técnica y funcional para la discapacidad, que las funciones en los puestos de trabajo no han sido

adaptadas de acuerdo a las discapacidades que cada persona pueda tener, sino que ya han sido creadas sin modificación, creando así un nivel muy bajo de flexibilidad al momento de realizar las funciones en su puesto de trabajo correspondiente ya que no hay una previa evaluación para saber si dicha persona está en las condiciones para ejercer labores inherentes al cargo a ocupar.

De igual forma, en el mismo grafico 8 con el enunciado 22 dirigido al personal operativo, se evidencia que la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo con la arquitectura técnica, es decir, los puestos de trabajo, los perfiles de cargo así como también la parte funcional para el personal con discapacidad ya que la misma no cumple con lo establecido en la Ley de Personas con Discapacidad en su artículo 28 donde indica que los cargos asignados a las personas con discapacidad no deben imposibilitar su desempeño, es decir, no deben presentar obstáculos ni excesos en cuanto a la capacidad para desempeñar el cargo.

Siguiendo el orden de ideas en el indicador de accesibilidad con el ítem 37 respecto a la comunicación se puede observar que la empresa no maneja los métodos de lenguaje de señas para el proceso de relación comunicacional, dando así como resultado la existencia de una brecha en cuanto al proceso de integración laboral de personas con discapacidad en la empresa.

Al evaluar la compatibilidad de cargos con las personas con discapacidad observamos en los ítems 9 y 32 en el grafico 10 que la empresa no ha analizado y adaptado sus perfiles de cargo para el momento de la integración laboral de las personas con discapacidad para así poder disminuir las limitaciones y las diferencias existentes entre las funciones que pueden hacer

y las que el puesto de trabajo a su cargo amerite. Todo esto lleva a reconocer que la empresa no está capacitada para ampliar la inserción de personas con discapacidad y así evitar sanciones por el no cumplimiento de las normas establecidas por la Ley de Personas con Discapacidad. A partir de estos resultados, en el Cuadro 5 se identifican las debilidades y fortalezas en cuanto al logro de la inserción plena de personas con discapacidad en la empresa caso de estudio.

Objetivo N° 3

Una vez analizados los datos en el contexto de la legislación venezolana en materia de inserción e integración sociolaboral de personas con discapacidad, el diseño de estrategias para la plena integración socio laboral de las personas con discapacidad en la empresa del sector salud caso de estudio, se ajusta al marco jurídico nacional e internacional en materia de inserción laboral y está en correspondencia con las transformaciones sociales que a nivel mundial demandan la necesidad de superar los prejuicios y percepciones erróneas de las capacidades, posibilidades y el contexto que rodea a las mujeres y hombres con discapacidad.

En este sentido, a partir de los resultados obtenidos se presentan acciones dirigidas a la plena inserción de personas con discapacidad en la empresa objeto de estudio. Dichas acciones se apoyan en el artículo 27 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), el cual establece que el estado debe promover programas permanentes que garanticen la participación de personas con discapacidad. Es así como, se recomienda a la empresa el asesoramiento jurídico relacionado con la Ley para Personas con

Discapacidad, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo LOPCYMAT y las Normas Covenin.

Por otro lado, reiterando las necesidades de formación en materia de integración sociolaboral de personas con discapacidad, se exhorta a la empresa a la realización de talleres y cursos dirigidos a mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores de la organización, con especial interés en la relación entre el personal en general y el personal con discapacidad. Asimismo, se debe reajustar el proceso de inserción laboral para personas con discapacidad tomando en cuenta el artículo 29 de la Ley de Personas con discapacidad, referido a la integración laboral de acuerdo con las posibilidades de desempeñar determinados cargos.

Además, la empresa debe acatar lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad y las Normas Covenin 2733 (2004), en lo referente a la accesibilidad e infraestructura organizacional a fin de evitar las barreras arquitectónicas dentro de la organización. El cumplimiento de todos estos aspectos permitirá adoptar como regla organizacional la no discriminación en cuanto a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad dentro de la empresa.

Cuadro 5. Matriz FODA sobre la inserción plena de personas con discapacidad en la empresa objeto de estudio

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo y tolerancia en la jornada laboral de las personas con discapacidad que trabajan en la empresa. - Los trabajadores se sienten a gusto dentro de la organización. - Existe buena comunicación entre los trabajadores de la empresa. 	<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento del Artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. - Incumplimiento del Artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad. - Incumplimiento del Artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT. - Incumplimiento de la Norma Covenin N° 2733. - Falta de conocimiento por parte del personal administrativo sobre la discapacidad, sus tipos y las posibilidades laborales que tienen las personas con discapacidad. - Bajo nivel de formación y sensibilización sobre la no discriminación de las personas con discapacidad en la empresa.
<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación para el trabajo y adaptación profesional para las personas con discapacidad que laboran en la empresa. - Asesoría jurídica en materia de integración sociolaboral para personas con discapacidad. 	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibles sanciones por incumplimiento de Normas Covenin y reglamentaciones técnicas. - Posibles riesgos laborales ante las barreras arquitectónicas que dificultan el servicio y buen uso de las instalaciones para las personas con discapacidad.

Fuente: López y Montenegro (2014)

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos en la presente investigación, se señalan una serie de conclusiones para poder cubrir las necesidades de la empresa caso de estudio sobre la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

El proceso de inserción laboral para las personas con discapacidad en la empresa se ve afectado por el incumplimiento de las leyes sobre este tema en específico, el desconocimiento en materia legal al respecto y la falta de compromiso para cumplir con la misma. Todo esto ha llevado a que la organización no cumpla con el porcentaje estipulado por la Ley para las personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de trabajadores que laboran en ella.

En este mismo orden de ideas, la organización al momento de la inserción laboral de las personas con discapacidad no cuenta con la formación necesaria para que este proceso se dé con el mayor éxito posible, sino que aplican la misma estructura de captación y selección de personal, sin darle importancia a las posibilidades físicas y motoras que dicho personal puede realizar. Todo esto es debido al desconocimiento acerca de los diferentes tipos de discapacidad, las características que presentan la población con discapacidad y sus posibilidades reales de ejercer labores dentro de la organización.

Del mismo modo, la empresa no cuenta con asesoría de un equipo interdisciplinario para el trato y manejo de las personas con discapacidad, es por ello que en ocasiones el personal con discapacidad a pesar de tener buena comunicación con los trabajadores y los gerentes de la empresa ha sentido rechazo por parte de los mismos en repetidas oportunidades. El trabajo de una persona con discapacidad tiene mérito y valor, por lo tanto, debe tener todos los beneficios que la Ley le otorga para garantizar su desempeño, obteniendo así un beneficio no solo remunerado sino donde el mismo se sienta a gusto y en armonía al momento de ejercer sus labores dentro de la organización.

En lo referente a la infraestructura de la organización, luego del análisis de los resultados se puede observar que la misma no cumple con las normas establecidas para el buen desenvolvimiento dentro de ella, no existen criterios de accesibilidad, las entradas y salidas no cuentan con rampas ni mucho menos con las señalizaciones correspondientes para cada área en específico, dando como resultado negativo el cumplimiento de las normas covenin y la Lopcymat en la empresa en cuanto a personas con discapacidad se refiere.

RECOMENDACIONES

A continuación se presentan una serie de recomendaciones, producto de las evidencias recabadas durante la presente investigación, así como también implicaciones teóricas y metodológicas asumidas para este estudio.

Se recomienda a la alta gerencia de la empresa buscar asesoría en cuanto a la Ley para Personas con Discapacidad, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo LOPCYMAT y las

Normas Covenin, para así poder dar cumplimiento a lo establecido en las mismas.

A partir de las debilidades y fortalezas detectadas, se recomienda la realización de talleres y/o cursos en el contexto de optimizar las relaciones humanas a través de la comunicación en un clima laboral favorable, todo orientado a mejorar las relaciones interpersonales y la integración sociolaboral plena de las personas con discapacidad.

En el mismo sentido, se recomienda a la empresa reajustar el proceso de inserción laboral para personas con discapacidad tomando en cuenta la discapacidad de cada uno y las funciones que el cargo a desempeñar necesite, mejorando así el rendimiento y los resultados del trabajador. El cumplirse de esta recomendación se corresponde con lo establecido en el artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad.

Cumplir con las señalizaciones e invertir en cambios de la infraestructura así como lo establece la Ley para Personas con Discapacidad y las Normas Covenin 2733, evitando así barreras las arquitectónicas dentro de la organización.

Finalmente, la empresa debe adoptar como regla organizacional la no discriminación en cuanto a las personas con discapacidad se refiere.

LISTA DE REFERENCIAS

Acuña, L. y Febres – Cordero, C. (2012). **Proceso de Incorporación al Campo Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual. Cumaná, Municipio Sucre Estado Sucre 2009.** Trabajo de Grado No Publicado. Universidd de Oriente. Núcleo Sucre.

Araque, Sandra. (2012). **Validación en Colombia del Método Estrella para la Valoración y Orientación Laboral de** Personas en Situación de Discapacidad. Documento en línea. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/6476/1/539310-2012.pdf> Consulta: 2013, Octubre 14

Arias, F. (1999). **El proyecto de investigación, guía para su elaboración.** (3ra ed.) Caracas: Episteme.

Balestrini, Mirian. (2000). **Cómo se elabora el proyecto de investigación.** Caracas: Consultores Asociados, BL.

Betancourt, Néstor y Chacón, Yuri. (2009). **Propuesta de un Plan de Formación para Personas con Discapacidad Mental de Síndrome de Down en una Empresa de Servicio con el fin de mejorar su entorno laboral.** Tesis no publicada. Universidad de Carabobo, Escuela de Relaciones Industriales, Bárbula.

Chiavenato, Idalberto. (2007). **Administración de personal, el capital humano de las organizaciones.** (8ª ed.). México, D.F.: Mc Graw-Hill.
Chiavenato, Idalberto. (2000). **Administración de Recursos Humanos.** (5ª ed.). Traductor: Germán Alberto Villamizar. Colombia: Mc Graw – Hill

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999. Caracas, Venezuela.

Fundación para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad. (2007). Documento en línea. Disponible: <http://www.feafes.org/publicaciones/Perspectivasempresarialcontratacionpersonasdiscapacidad.pdf> Consulta: 2013, Octubre 14

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación**. (4^{ta} ed.). México: Mc Graw Hill.

Iglesias, Devi y Polanco, Veruska. (2009). **Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas**. Documento en línea. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7055.pdf>. Consulta: 2013, Mayo 17

Instituto Aragonés de Empleo (2013). **Guía de elaboración de planes formativos para empresas**. Documento en línea. Disponible en: http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Documentos/10_hya_.pdf Consulta: 2013, Octubre 18

Jacay, Sheila. (2004). **Los Derechos de las Personas con Discapacidad: Un Balance de su Protección en los Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos y en los Países de la Región Andina**. Lima. Comisión Andina de Juristas.

Martínez, José. (2012). **Plan de Capacitación 2012 – 2013**. . Documento en línea. Disponible en: <http://www.capitacion.edu.uy/files/institucional/planes/plan2012-2013.pdf> Consulta: 2013, Octubre 18

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2012). Gaceta Oficial 39.912.

Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial N° 36.598 del 5 de enero de 2007. Caracas, Venezuela.

Olavarrieta, Sara; Chervinsky; Marina, De Cabo, M^a Ángeles, Besteiro, Beatriz; López, Juana; Muñoz, Nuria, Cruzy, Teresita y Gómez-Jarabo, Gregorio. (2012) **Estudio de actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad en el tejido empresarial de Valdemoro** (Madrid). Revista Siglo Cero (2012).

Organización Mundial de la Salud. (2001). **Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud**. Versión Abreviada. Documento en línea. Disponible en: http://www.conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/CIF_OMS_abreviada.pdf Consulta: 2013, Octubre 14

Perozo, Graciela. (2003). **Cultura y Clima Organizacional**. Documento en línea. Disponible en: <http://postgrado.una.edu.ve/desarrolloorganizacional/paginas/perozolectura3.pdf>. Consulta: 2013, Octubre 14

Páez, María. (2008). **Mecanismos Implementados por el Estado Venezolano para Garantizar la Inserción Laboral de las Personas con**

Parella, Santa y Martins, Feliberto. (2003). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. 1era Edición. Editorial FEDUPEL. Caracas

Rivero, Natalia. (2005). **Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Administrativa de la Zona Educativa del Estado Carabobo**. Universidad de Carabobo, Escuela de Relaciones Industriales, Bárbula. Tesis en línea. Disponible en: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/600015FD.pdf>
Consulta: 2013, Octubre 18

Romañach, Javier y Lobato, Manuel. (2005). **Diversidad Funcional: nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano**. Documento en línea. Disponible en: <http://diverfuncion.blogspot.com/>
Consulta: 2013, Octubre 18

Sala, María y Zambrano, Fabiana. (2012). **Inserción e Integración Sociolaboral de Personas con Discapacidad en una Empresa del Ramo de Logística Internacional**. Universidad de Carabobo, Campus Bárbula.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2011). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas: Autor.

Verdugo, Miguel. (2003). **La concepción de discapacidad en los modelos sociales**. Documento en línea. Disponible en: Consulta: www.sid.usal.es.
Consulta: 2013, Octubre 18

Villa, Nuria. (2008). **Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.ucoerm.net/public/sl.pdf> Consulta: 2013, Octubre 14

ANEXOS



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



**Cuestionario Dirigido a la Alta Gerencia y los
Trabajadores del Área Administrativa**

Reciba un cordial saludo:

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para recabar información relativa al Trabajo Especial de Grado titulado **INTEGRACIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**, en marcado dentro de la línea de investigación Relaciones de Trabajo, establecida por la Universidad de Carabobo. En este sentido, el presente cuestionario solicita información referida al comportamiento y actitudes de la alta gerencia y del (de los) trabajador (res) ante la discapacidad.

El propósito de este cuestionario es recabar información relevante sobre la praxis de la empresa caso de estudio para la inserción socio laboral de personas con discapacidad, con fines estrictamente académicos, por lo cual se agradece la mayor objetividad al momento de responder las interrogantes planteadas y a su vez, se garantiza su confidencialidad.

Gracias por su colaboración

López Francis y Juan Montenegro

CUESTIONARIO

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada afirmación.
2. Con mucha sinceridad, marque con una equis (x) el recuadro que mejor responda a su criterio de acuerdo con la siguiente escala: **1** Totalmente en Desacuerdo, **2** En Desacuerdo, **3** Ni Deacuerdo Ni En Desacuerdo, **4** De Acuerdo, **5** Totalmente de Acuerdo.
3. Debe seleccionar solo una alternativa.
4. Se le recomienda responder según el orden establecido, de manera que mantenga una secuencia lógica en relación a las afirmaciones planteadas.
5. Cualquier duda, por favor consulte con el encuestador.

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1	La alta gerencia está consciente de los ajustes, cambios organizativos, riesgos y beneficios que significan su decisión de desarrollar una política inclusiva de personas con discapacidad.					
2	La organización se propone iniciar un proceso de cambio en la cultura, para adecuarse a nuevos procesos de contratación orientados hacia las personas con discapacidad.					
3	La empresa para facilitar el proceso de inserción de personas con discapacidad ha difundido a través de distintos medios (boletines, revistas de empresa, intranet...) la política de inserción e integración de personas con discapacidad.					
4	Como trabajador estoy consciente acerca de la nueva postura que aspira la empresa frente a la integración de personas con discapacidad.					
5	Recursos Humanos de la empresa gestiona la diversidad y la aprovecha en beneficio de los objetivos de su organización.					
6	La empresa ha realizado una valoración, en términos cualitativos (sensibilización, adiestramiento, u otros) de lo que va a suponer la integración de personas con discapacidad y su impacto en la organización.					
7	La empresa ha realizado una valoración en términos cuantitativos (inversión y costos de cambios en infraestructura, u otros), de lo que va a suponer la integración de personas con discapacidad y su impacto en la organización.					
8	La empresa emplea personas con discapacidad con el único objetivo de cumplir con la cuota exigida por el marco legal (5% de su nómina).					

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
9	Para el proceso de contratación la empresa ha realizado las adaptaciones necesarias a los puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores con discapacidad.					
10	La empresa ha garantizado las condiciones de accesibilidad para las personas con discapacidad.					
11	El trabajador está en conocimiento de los tipos de discapacidad y condiciones que pueda tener una persona, gracias a la preparación recibida por la empresa.					
12	La organización ha realizado las adaptaciones de entorno físico o infraestructura para garantizar la debida accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad.					
13	La organización ha realizado las adaptaciones a nivel funcional de los puestos de trabajo de acuerdo a las posibles discapacidades y/o características de cada trabajador con discapacidad, haciéndolos más flexibles.					
14	La organización ha realizado las re-evaluaciones de los riesgos laborales del puesto de acuerdo con las características de cada trabajador con discapacidad.					
15	La empresa ha adecuado los distintos procesos de inserción y contratación de personas con discapacidad.					
16	Antes del proceso de inserción la empresa ha identificado los puestos de trabajo, definiendo el perfil adecuado para el mejor desempeño en este de personas con discapacidad.					
17	El proceso de selección para la valoración de candidatos está dirigido a determinar el grado de ajuste de la persona, favoreciendo la diversidad.					
18	El proceso de selección es flexible, ajustado a la diversidad funcional.					
19	En el proceso de selección se valoran cada uno de los pasos que rutinariamente la empresa realiza para la selección de sus trabajadores, y adapta los que hagan falta.					
20	El proceso de incorporación final se enfoca en función de las características individuales del candidato con discapacidad, para así valorar que posibles ajustes han de realizarse en la organización.					

1 Totalmente en Desacuerdo, **2** En Desacuerdo, **3** Ni Deacuerdo Ni En Desacuerdo, **4** De Acuerdo, **5** Totalmente de Acuerdo.

Condición del encuestado:

Personal de la Alta Gerencia ()

Cargo: _____

Trabajador () Área: _____



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



Cuestionario Dirigido a los Trabajadores del Área Operativa

Reciba un cordial saludo:

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para recabar información relativa al Trabajo Especial de Grado titulado **INTEGRACIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**, en mercado dentro de la línea de investigación Relaciones de Trabajo, establecida por la Universidad de Carabobo. En este sentido, el presente cuestionario solicita información referida al comportamiento del (de los) trabajador (res) ante el medio ambiente laboral.

El propósito de este cuestionario es recabar información relevante sobre la praxis de la empresa caso de estudio para la inserción socio laboral de personas con discapacidad, con fines estrictamente académicos, por lo cual se agradece la mayor objetividad al momento de responder las interrogantes planteadas y a su vez, se garantiza su confidencialidad. Gracias por su colaboración

López Francis y Juan Montenegro

CUESTIONARIO

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada afirmación.
2. Con mucha sinceridad, marque con una equis (x) el recuadro que mejor responda a su criterio de acuerdo con la siguiente escala: **1** Totalmente en Desacuerdo, **2** En Desacuerdo, **3** Ni Deacuerdo Ni En Desacuerdo, **4** De Acuerdo, **5** Totalmente de Acuerdo.
3. Debe seleccionar solo una alternativa.
4. Se le recomienda responder según el orden establecido, de manera que mantenga una secuencia lógica en relación a las afirmaciones planteadas.
5. Cualquier duda, por favor consulte con el encuestador.

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
21	Las pruebas de reclutamiento han sido replanteadas para garantizar la diversidad.					
22	La empresa cuenta con la arquitectura técnica (puesto de trabajo, perfiles de cargo, u otros) y funcional (puestos, estructura física) para el trabajo de personas con discapacidad.					
23	La gestión de la discapacidad se caracteriza por el respeto.					
24	Las personas con discapacidad demuestran que pueden ocupar cualquier puesto siempre que el mismo se ajuste y se adapte a sus capacidades personales sociales y laborales.					
25	La gestión de la diversidad se caracteriza por la dignidad.					
26	La praxis de gestión de personal en la empresa facilita la plena integración de personas con discapacidad.					
27	La gestión de la discapacidad se caracteriza por la igualdad.					
28	La empresa cuenta con un entorno amigable y libre de riesgos.					
29	A nivel de los procesos de gestión de gente y con la política de la diversidad la empresa ha ajustado los requerimientos ocupacionales en cuanto a: Perfil puesto de trabajo, perfil riesgos y Condiciones socio laborales.					
30	La empresa ofrece una amplia gama de oportunidades para el trabajador con discapacidad, demostrando una vez más su nivel de compromiso.					
31	La empresa ha adecuado sus edificaciones convirtiéndose en un lugar para el libre tránsito y accesibilidad de las personas con discapacidad.					

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
32	La empresa ha analizado la compatibilidad entre las áreas de la discapacidad, las limitaciones y las descripciones de cargo.					
33	La empresa mantiene una posición firme, clara y transparente referente a la diversidad.					
34	La empresa adopta las medidas oportunas para garantizar la plena igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.					
35	La empresa adopta las medidas oportunas para garantizar la plena igualdad de las personas con discapacidad.					
36	La empresa está motivada para iniciar el proceso de captación de personas con discapacidad.					
37	La empresa maneja métodos de lenguaje de señas, braille u otros mecanismos según el caso para el proceso de relación comunicacional.					
38	La organización realiza acciones de formación y/o sensibilización internas sobre no discriminación.					
39	Se ha aplicado algún plan de actuación para la mejora de accesibilidad interna de la empresa.					
40	Considera la empresa los criterios de accesibilidad en la construcción, adquisición o alquiler de nuevas instalaciones.					

1 Totalmente en Desacuerdo, **2** En Desacuerdo, **3** Ni Deacuerdo Ni En Desacuerdo, **4** De Acuerdo, **5** Totalmente de Acuerdo.

