



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN  
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES  
GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY**

**Autora:**

**Lcda. Garcés Peña Yarely Milagro**

**Bárbula, Noviembre de 2018**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN  
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES  
GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY**

**Autora:**  
**Lcda. Garcés Peña Yarely Milagro**

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

**Bárbula, Noviembre de 2018**




## AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. SUAREZ M. BELKYS titular de la cédula de identidad N° V- 8.136.329, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado:

**“APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY”**

Presentado por la ciudadana, GARCÉS PEÑA YARELY MILAGRO Titular de la cédula de identidad N° V- 16.949.075, para optar al título de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los once días del mes de Junio del año dos mil dieciocho.

  
Firma  
C.I: V- 8.136.329



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN  
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES  
GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY

Tutora:  
Dra. Suarez M. Belkys.

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Área de Estudios de Postgrado  
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Por: Dra. Suarez M. Belkys  
C.I. 8.136.329

Bárbula, Julio de 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
 SECCIÓN DE GRADO

POST GRADO **FACES**  
 ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE CARABOBO

**ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO**

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

**"APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY"**

Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el(la) aspirante:

**GARCES P., YARELY M.**  
 C.I.: 16.949.075

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. SUAREZ M., BELKYS C., titular de la cédula de identidad N°. 8.136.329

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está

APROBADO

En Bárbula, a los 02 días del mes de Noviembre de 2018

Prof. Lopez V., Ernesto J.  
 C.I.: 5700617  
 Fecha: 02/11/2018

Prof. Suarez M., Belkys C. (PRESIDENTE)  
 C.I.: 8.136.329  
 Fecha: 02/11/2018

Prof. Sandoval U., Themis E.  
 C.I.: 9678556  
 Fecha: 02-11-2018





UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: "APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY". Presentado por la ciudadana: YARELY MILAGRO GARCÉS PEÑA. Titular de la Cédula de identidad N° V- 16.949.075. Para optar al título de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

- APROBADO -

Nombre, Apellido	C.I.	Firma del Jurado
<u>Belkys Suarez M.</u>	<u>9.136.324</u>	<u>[Firma]</u>
<u>Ernesto López</u>	<u>5220 617</u>	<u>[Firma]</u>
<u>Thomás Sandoval</u>	<u>9678556</u>	<u>[Firma]</u>

Bárbula, Noviembre 2018

## **DEDICATORIA**

Primeramente, dedico este triunfo a **DIOS PADRE** creador del Universo, por brindarme la salud, fuerza, sabiduría de culminar con éxito esta nueva etapa de mi vida académica.

A mi madre, uno de los pilares fundamentales en mi vida, siempre brindándome su apoyo incondicional.

A mi padre, otro de mis pilares fundamentales en mi vida, el cual durante mi trayectoria académica me brindo siempre su apoyo, no pudiendo ver el fruto terminado, mi título, porque nuestro Padre Celestial lo llamo a su gozo.

Mi esposo, quien durante varios años de unión me ha brindado su apoyo incondicional, su amistad, siempre con una palabra de aliento para salir adelante y ver lo soñado, logrado.

Mis hermanos, a todos que de una u otra forma siempre me brindaron su apoyo.

**Mi familia, Bendición de Dios.  
Que la bendición de Dios siempre les Cubra.**

**Yare Garcés Peña**

## **AGRADECIMIENTO**

A **DIOS PADRE** creador del Universo, por brindarme cada mañana un despertar, mi guía de todos mis pasos, por mantenerme con salud, fuerza, la sabiduría necesaria para enfrentar las dificultades expuestas durante el trayecto académico y por culminar con éxito esta etapa de vida.

Agradecida de tres personas muy importantes en mi vida mi madre, mi padre y mi esposo por siempre estar allí presente en cada etapa de mi vida, brindándome los consejos oportunos, extendiendo esa mano amiga en busca del éxito.

A la Universidad de Carabobo, por permitirme estudiar y concluir una nueva etapa académica.

A mi tutora Dra. Suarez M. Belkys, por su paciencia, apoyo, por brindarme el conocimiento necesario durante el trayecto y culminación de mi trabajo de investigación, muchas gracias, Dios siempre brinde sobre usted mucha vida y salud.

A los profesores de la Maestría en Administración de Trabajo y Relaciones Laborales, por sus conocimientos, disposiciones, orientaciones, formando parte de este logro alcanzado.

**A todos gracias, muchas gracias...  
Que la bendición de Dios siempre los Cubra.**

**Yare Garcés Peña.**





**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN  
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES  
GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY**

**Autora:** Lcda. Garcés Peña Yarely Milagro

**Tutora:** Dra. Suarez M. Belkys

**Fecha:** Noviembre, 2018

**RESUMEN**

El objetivo de la investigación es analizar la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy. Se fundamenta en la Sociología del trabajo con énfasis al derecho del trabajo. La metodología de la investigación se apoya en el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo y a su vez se encuentra enmarcada dentro de una investigación de campo no experimental, de profundidad descriptiva y de naturaleza empírica. Para la recolección de la información se empleó la técnica dialógica, en la modalidad de la entrevista semiestructurada, haciendo uso de un guion que abarco quince (15) interrogantes vinculadas a los propósitos de la investigación. La población participante para el estudio estuvo conformada por quince (15) trabajadores que integran la totalidad de empleados que laboran en el área de Recursos Humanos en los entes gubernamentales elegidos para el estudio. Como resultado destacable, se observó que: a) la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es poco conocida por los sectores gubernamentales involucrados en la investigación, b) las instituciones públicas objeto de esta investigación no cumplen con la incorporación del cinco por ciento de la totalidad de la nómina de personas con discapacidad. El estudio concluye, que la Procuraduría General y la Contraloría del Estado Yaracuy, debe adoptar mecanismos, políticas y objetivos internos que contribuyan a fortalecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.

**Palabras claves:** Discapacidad, Empleo, Inclusión laboral, Aplicabilidad, Normativa Legal.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**APPLICABILITY OF THE LEGAL REGULATIONS FOR THE LABOR  
INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE GOVERNMENT  
SECTORS OF THE YARACUY STATE**

**Author:** Lcda. Garcés Peña Yarely Milagro

**Tutor:** Dra. Suarez M. Belkys

**Date:** November, 2018

**ABSTRACT**

The objective of the research is to analyze the applicability of legal regulations for the labor inclusion of people with disabilities in Government sectors of the Yaracuy State. It is based on the Sociology of work with emphasis on labor law. The methodology of the research is based on the positivist paradigm under the quantitative approach and is in turn framed within a non-experimental field research of descriptive depth and empirical nature. For the collection of the information, the dialogical technique was used, in the semi-structured interview mode, using a script that covered fifteen (15) questions related to the purposes of the investigation. The participating population for the study consisted of fifteen (15) workers that integrate all the employees that work in the area of Human Resources in the governmental entities chosen for the study. As a remarkable result, it was observed that: a) the legal regulations for the labor inclusion of people with disabilities, is little known by the governmental sectors involved in the research, b) the public institutions object of this investigation does not comply with the incorporation of the five percent of the total payroll of people with disabilities. The study concludes that the Office of the Attorney General and the Office of the Comptroller of the State of Yaracuy must adopt internal mechanisms, policies and objectives that contribute to strengthening the labor insertion of persons with disabilities.

**Key words:** Disability, Employment, Labor inclusion, Applicability, Legal Norms.

## ÍNDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS .....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	17
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del Problema.....	21
1.2. Formulación del Problema.....	26
1.3. Objetivos de la Investigación.....	28
1.3.1. Objetivo General.....	28
1.3.2. Objetivos Específicos.....	28
1.4. Justificación de la Investigación.....	29
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	31
2.2. Antecedentes de las Organizaciones Objeto de la Investigación .....	35
2.2.1. Procuraduría General de Estado Yaracuy .....	35
2.2.2. Consejo Legislativo del Estado Yaracuy .....	37
2.2.3. Contraloría del Estado Yaracuy .....	38
2.3. Bases Teóricas .....	40
2.3.1. Teoría que Sustenta la Investigación .....	40
2.3.2. Aplicabilidad de la Normativa Legal en el Trabajo.....	44
2.3.3. Discapacidad .....	45
2.3.4. Clasificación de la Discapacidad .....	48
2.3.5. Empleo para Personas con Discapacidad .....	50
2.3.6. Inclusión de la Discapacidad .....	52

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
2.3.7. Inserción Laboral .....	52
2.3.8. Barreras que impiden la integración laboral.....	54
2.3.9. Personas con Discapacidad .....	55
2.3.10. Seguridad Social .....	56
2.4. Bases Legales .....	57
2.4.1. Antecedentes Legislativos Nacionales .....	58
2.4.1.1. Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999)	58
2.4.1.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) .....	60
2.4.1.3. Ley para las Personas con Discapacidad (2007) .....	61
2.4.1.4. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012) .....	67
2.4.1.5. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) .....	68
2.4.1.6. Comisión Venezolana de Normas Industriales Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para las Personas 2733 (2004).....	71
2.5. Leyes y Ordenanzas Relacionadas con la Protección de las Personas con Discapacidad en Venezuela .....	72
2.6. Programas Especiales .....	73
2.6.1. Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad .....	73
2.6.2. Misión José Gregorio Hernández .....	75
2.7. Antecedentes Legislativos Internacionales .....	76
2.7.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) .....	76
2.7.2. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).....	76
2.7.3. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001) .....	77
2.7.4. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) .....	78
2.8. Definición de Términos Básicos .....	80
 <b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipología de la Investigación .....	83

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
3.2. Población y Muestra .....	88
3.2.1. Población .....	88
3.2.2. Muestra .....	88
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	89
3.3.1. La Observación .....	90
3.3.2. Aplicación / Instrumento: Entrevista.....	90
3.4. Validez del Instrumento .....	94
3.5. Procedimiento Empleado para el Análisis de los Datos .....	94
3.5.1. Técnicas de Análisis de Datos.....	95
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1. Resultados de la Investigación .....	98
4.1.1. Caracterización de la Población .....	98
4.1.1.1. Edad .....	100
4.1.1.2. Sexo .....	101
4.1.1.3. Grado de Instrucción .....	102
4.1.1.4. Antigüedad .....	104
4.1.2. Aplicación del Instrumento .....	106
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones .....	138
Recomendaciones .....	146
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>148</b>
<b>ANEXOS</b>	
A Instrumento de Recolección de Datos .....	155
B Constancia Validación del Experto .....	157

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CUADRO</b>		<b>Pág.</b>
1	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía	47
2	Mecanismos de Protección de las Personas con Discapacidad.....	80
3	Tipología de la Investigación.....	93
4	Cuadro Técnico Metodológico.....	97
5	Entes Gubernamentales y nivel de cumplimiento de la normativa.....	142
6	Efectos de la aplicabilidad de la normativa legal.....	145

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA</b>	<b>Pág.</b>
1 Caracterización de la Población.....	99
2 Distribución por Edad.....	100
3 Distribución por Sexo.....	101
4 Grado de Instrucción.....	103
5 Distribución por Antigüedad.....	105
6 Integración de Datos.....	107
7 Conocimiento.....	108
8 Aplicabilidad.....	110
9 Discapacidad Intelectual.....	112
10 Cargos Activos.....	114
11 Impedimentos.....	116
12 Desenvolvimiento.....	118
13 Ejecución de Tareas.....	120
14 Capacitación.....	122
15 Programas, Cursos y Talleres, .....	124
16 Incorporación.....	126
17 Políticas Laborales.....	128
18 Condiciones Físicas.....	130
19 Evaluación y Desempeño.....	132
20 Inserción y Reinserción.....	134
21 Pertinencia.....	136

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO</b>	<b>Pág.</b>
1 Distribución por Edad.....	100
2 Distribución por Sexo.....	102
3 Grado de Instrucción.....	103
4 Distribución por Antigüedad.....	105
5 Conocimiento.....	108
6 Aplicabilidad.....	110
7 Discapacidad Intelectual.....	112
8 Cargos Activos.....	114
9 Impedimentos.....	116
10 Desenvolvimiento.....	118
11 Ejecución de Tareas.....	120
12 Capacitación.....	122
13 Programas, Cursos y Talleres, .....	124
14 Incorporación.....	126
15 Políticas Laborales.....	128
16 Condiciones Físicas.....	130
17 Evaluación y Desempeño.....	132
18 Inserción y Reinserción.....	134
19 Pertinencia.....	136



## INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, disponer de un trabajo estable que admita independencia económica y a la vez brinde satisfacción personal, constituye una de los beneficios más ansiados para todas las personas. Son muchos los estudios de opinión realizados entre las poblaciones heterogéneas en cuanto a edad, género y discapacidad, que coinciden en apreciar el hecho de tener un trabajo como uno de los indicadores más significativos de la calidad de vida de las personas, sin importar su condición física y social, tal como lo tipifica la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999:5), en su Artículo 21. “Todas las personas son iguales ante la ley”; en tal sentido, las personas con discapacidad se le garantizan el derecho pleno al trabajo.

En cuanto a la aplicabilidad de la normativa legal en el trabajo, la legislación venezolana protege a todos los trabajadores mediante normas mínimas en todos los aspectos que tienen que ver con el trabajador y su forma de ejercer el mismo, aunque siempre es posible aumentar la protección que estas normas ofrecen mediante medidas legislativas más contundentes.

Es importante destacar, que las organizaciones deben implementar actividades que impulsen la aplicabilidad de una legislación más protectora en los planos nacional, estatal, municipal en lo que concierne a la parte laboral en donde se adopten en igualdad de condiciones para todos en especial a las personas con discapacidad.

El Estado es el principal garante de velar por el desarrollo de favorecer la generación de capital social, la construcción de ciudadanía, la participación, la justicia, la equidad y el desarrollo global del país.

La discapacidad puede ser adquirida, congénita o genética; siendo la discapacidad adquirida por accidente o por enfermedades, relacionada a causales

como accidentes, traumas, infecciones, entre otros; la discapacidad congénita es causada por trastorno durante el embarazo o durante el parto a través de consecuencias ambientales o hereditarias y la discapacidad genética es hereditaria.

El trabajo como derecho elemental dispone de mecanismos de protección los cuales vienen a resguardar jurídica y administrativamente dicho derecho. Por consiguiente, para las personas con discapacidad en específico, se observan diversos mecanismos precisados para la protección de sus derechos y especialmente su derecho y deber de trabajar.

Por lo antes expuesto, el propósito principal de esta investigación es analizar la influencia de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.

Las personas con discapacidad tienen derechos inherentes a su condición de humanos, encontrándose el derecho al trabajo, el cual es punto clave de la investigación, la cual brinda aportes significativos referentes a la protección jurídica y administrativa que poseen estas personas.

El Estado venezolano han constituido mecanismos e instrumentos de protección para las personas con discapacidad, a saber: a) la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), manifiesta en su artículo 81 que toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades a oportunidades de empleo en condiciones satisfactoria; de igual manera, el artículo 87, exclama que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber trabajar. b) la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), c) la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), ambos instrumentos señalan que las empresas están obligadas a incorporar en su nómina total de trabajadores no menos del cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad. d) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005),

indica las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado, previniendo las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. e) Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas (2004), establece las condiciones de las edificaciones y su entorno urbano garantizando y facilitando a las personas su ingreso y recorrido de forma segura, libre y agradable.

Asimismo, las organizaciones internacionales han establecidos herramientas de protección para las personas con discapacidad, siendo: a) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). b) Declaración Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). c) Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (2001). d) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

También es conveniente acotar, que existen mecanismos jurídicos de protección que regulan, norman y orientan los medios y mecanismos para garantizar y amparar el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, existen cifras considerables no actualizadas del desempleo que arropa a esta población, es por ello, que surge la necesidad de indagar esta compleja realidad que se encuentra presente en Venezuela, así como en el mundo entero y que ha sido tan poco abordada en el campo de las investigaciones que se ha venido realizando en el país. Dentro de los propósitos planteados se fijó, identificar la normativa legal que ampara a las personas en condición de discapacitadas, verificar el nivel de cumplimiento de la normativa y determinar el efecto de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral en los sectores gubernamentales elegidos para la investigación del Estado Yaracuy.

El trabajo de investigación fue estructurado como a continuación se refiere:

Capítulo I: referido al planteamiento del problema, describiéndose la situación

de la problemática, la formulación, así como el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación de la investigación.

Capítulo II: denominado marco teórico referencial, hace reseña a los antecedentes de la investigación, que contempla: bases teóricas, bases legales y definición de términos básicos que sirvieron para el desarrollo de la investigación.

Capítulo III: conformado por el marco metodológico el cual direcciona la investigación, en el mismo se detalla: tipo, diseño, método del estudio, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez del instrumento, técnicas de análisis de datos e interpretación de los resultados.

Capítulo IV: vinculado al análisis e interpretación de los resultados, se explica detalladamente los resultados obtenidos en cada ítem y se presenta gráficamente la información.

Seguidamente, se presentan las conclusiones y recomendaciones que surgen de la investigación realizada.

Luego se muestran las referencias bibliográficas, donde se detalla el registro de las fuentes consultadas en el desarrollo de la investigación.

Por último, se ubican los Anexos: proporciona información que sustentan algunos puntos en la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

El en capítulo se presenta el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

Con el propósito de profundizar la presente investigación, se realizó el planteamiento del problema, donde Hernández y otros (1991:10), lo definen como “plantear el problema no es sino afinar y estructurar formalmente la idea de investigación”. En otras palabras, es seleccionar el tema que se desea desarrollar con la investigación.

En el contexto mundial, las empresas u organizaciones con el pasar del tiempo han transfigurado su ideología sobre la importancia del rol que tienen sus trabajadores, pasando de ser generadoras de productos y/o servicios a organizaciones vinculadas con su gente y con la problemática social que los rodea.

Es así, se deben reconocer su potencial para generar acciones que permitan su desarrollo, avalando su posición dentro de un mercado altamente competitivo y posibilitando la garantía de satisfacer las necesidades actuales y futuras de una sociedad, en ese sentido, el ser humano como creador, transformador y ejecutor de las actividades desarrolladas en las organizaciones tiene derecho; primero, a un trabajo digno, decente y libre que le permita cubrir las necesidades básicas o primarias para él y su grupo familiar más cercano, estas necesidades serían: alimentación, vestido, servicios, vivienda, recreación, entre otros; segundo, participación en las comunidades; tercero, integrarse como ser productivo y cuarto, sentirse bien consigo mismo. Los elementos antes mencionados se encuentran contemplados en los instrumentos legales, establecidos para regular el desenvolvimiento socio laboral de

las personas con discapacidad.

Es importante destacar, que la aplicabilidad de los mecanismos e instrumentos vigentes en el país, buscan amparar y proteger al trabajador, siendo la garantía el cumplimiento de cada una de las obligaciones y de los compromisos establecidos constitucional y legalmente en cada ciudadano, quien se encuentra respaldado por la institución de la Defensoría del Pueblo, facultada por los artículos 280, 281 y 282 de la Carta Magna para actuar en los casos referentes a la defensa y preservación de los derechos laborales. Además de la existencia de los órganos administrativos del trabajo (Procuraduría, Inspectoría, entre otros). Ello no contradice a que las organizaciones sindicales o de cualquier otra índole, puedan actuar al respecto, debiéndose agregar, que cuentan también con el recurso especial de amparo constitucional, previsto en artículo 11 de la ley laboral.

Lo señalado es de vital relevancia, por cuanto el cumplimiento de los referidos mecanismos constituye la garantía de que se logre alcanzar el pleno nivel de vida del trabajador venezolano sobre todo de las personas con discapacidad. Es importante acotar que la satisfacción de las necesidades de todo trabajador es primordial su identificación con la empresa u organización, así como prominencia de su autoestima, pues se siente cómodo y agrado, por lo cual su respuesta en la ejecución de su prestación de servicio y trato será más agradable, indiscutiblemente valoriza la calidad de la prestación, la productividad y el mejor manejo en la administración de la organización por el patrono, sobre todo en las personas con discapacidad.

A nivel mundial algunas organizaciones buscan corregir la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, con la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo propio, abordándola desde la perspectiva de los derechos humanos.

El costo social y económico de segregar y excluir a las personas con

discapacidad tiene efectos adversos sobre los procesos de desarrollo, sumado a la globalización la cual produce cambios importantes en la vida diaria de las personas y transformaciones en los sistemas social, cultural y político de apoyo y participación, así como, modificaciones en relación con las tecnologías de la información y la comunicación. La Organización Mundial de la Salud (2017), manifiesta que con el transcurrir de los años, la prevalencia está aumentando a nivel mundial, debido a que la población está envejeciendo y las enfermedades crónicas son más constantes. Aunado a esto, la precaria situación económica, sanitaria, académicas entre otros.

Las organizaciones han venido realizando numerosos esfuerzos para la protección de las personas con discapacidad, siendo mínimos los resultados obtenidos, como lo son la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas, pasando varias décadas para comenzar a ver resultados positivos.

Como seguimiento de esa actividad, la Organización Internacional del Trabajo disponiendo de estadísticas fiables para el año 2015, de los mil millones de personas con discapacidad en el mundo, existiendo 15 por ciento de la población actual, al menos, 785 millones están en edad de trabajar, demostrando que los índices de desempleo de las personas con discapacidad son más elevados, manifestando que su participación en el mercado laboral es muy inferior a los de las personas sin discapacidad.

Con relación, a las personas con discapacidad que tenga condiciones con discapacidad y desee trabajar, debe ser en igualdad de oportunidades y condiciones laborales, con remuneración equitativa y satisfactoria permitiéndole vivir en condiciones humanas, con bienestar personal, con una economía justa; asimismo, les permita sentirse útil a la sociedad.

Al mismo tiempo, De Jesús y otros (2009), en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, presentó algunos datos sobre las personas con discapacidad en materia de empleo señalando que unos 386 millones de personas en edad de trabajar poseen discapacidades, alcanzando el desempleo hasta un 80 por ciento en algunos países y a menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2017), publicó una nota de prensa descriptiva online de los datos y cifras de las personas con discapacidad, refiriendo que más de mil millones de personas, es decir, un 15 por ciento de la población mundial padece alguna discapacidad; pudiendo existir entre 110 millones y 190 millones de adultos con alguna dificultad considerable para actuar, deduciendo que las tasas de discapacidad están aumentando a consecuencia del envejecimiento de la población y esto aunado a las enfermedades crónicas.

En consecuencia, toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene igual derecho a las demás personas para el ejercicio pleno de sus capacidades, el Estado en conjunto con los ministerios y organizaciones competentes garantiza sus condiciones laborales y acceso al empleo conforme a la ley, sin embargo, algunos entes públicos, empresas privadas o mixtas hacen caso omiso al tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el país. No obstante, todas estas voluntades por parte del Estado no son suficientes para resolver la problemática laboral que es generada en este ámbito social.

Indudablemente, existen mecanismos jurídicos amplios en la materia; el Estado como garante de hacer cumplir estos instrumentos no ha efectuado políticas, seguimientos y/o visitas acertadas para la aplicabilidad de las mismas, evitando así la falta de cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

En Venezuela, en este momento no existen datos actualizados que refleje



estadísticas reales sobre las personas con discapacidad; sin embargo, el censo del Instituto Nacional de Estadística de la República Bolivariana de Venezuela (2011), del total de 27.019.817 personas participantes en el censo poblacional, el 94,6% respondieron que no padecen alguna deficiencia, condición o discapacidad de tipo visual, auditiva, neurológica, músculo esquelética, voz y habla, cardiovascular, mental intelectual, respiratoria y/o mental psicosocial.

Sin embargo, un porcentaje relevante del 1,7% de la población encuestada padece de deficiencia visual, mientras el 1,1% padece de deficiencia cardiovascular y el 0,9% de deficiencia músculo esquelética, siendo estos los tres principales resultados obtenidos en la encuesta, lo que significa que dos de cada 100 personas residentes en el país para el año en cuestión presentaban alguna deficiencia condición o discapacidad.

En suma, al observar lo anterior se puede interpretar, por un lado, que el no contar con unas estadísticas actualizadas conlleva a que se desconozca con precisión la población real de discapacitados en el país y por el otro lado, no se realizan análisis y estudios que generen acciones para incorporarlos e integrarlos a la sociedad venezolana.

Es por ello, esto es un motivo más para la escasa inclusión laboral de las personas con discapacidad tanto en instituciones públicas como privadas en el país; lo cual conlleva a repercusiones con efecto negativo para los entes del Estado venezolano, pues pareciera que se está vulnerando la igualdad de oportunidades en la inclusión profesional y social de las personas discapacitadas.

Los entes gubernamentales del país deben tener presente la no discriminación, entendiéndose que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo digno e igualdad de condiciones que cualquiera otra persona.

En la actualidad se debe evaluar la aplicabilidad de los mecanismos e

instrumentos que amparan a las personas con discapacidad dentro de los entes gubernamentales del Estado Yaracuy, participantes de esta investigación, a los efectos de identificar prioridades para reducir las desigualdades y planificar la inclusión laboral de los discapacitados, que permita garantizar la efectividad en su ámbito de aplicación.

En suma; se debe orientar e instruir a las empresas u organizaciones tanto públicas como privadas y la comunidad en general para aumentar el conocimiento con respecto al tema de la discapacidad; también promover la inclusión de los discapacitados con políticas y programas regionales de empleo oportuno para su beneficio; de igual modo, facilitar la recopilación y divulgación de datos e información acerca de la discapacidad que pueda proteger sus derechos.

## **1.2. Formulación del Problema**

Acá fueron planteados los elementos concretos y explícitos con base en la problemática de la investigación.

Al respecto, Tamayo (1997:94), indica que la formulación “consiste en la estructuración de toda investigación, de tal modo que cada una de sus piezas resulte parte de un todo y que ese todo forme un cuerpo lógico de investigación”. En otras palabras, se describe el problema y se plantea la interrogante que guiará el desarrollo de la investigación

Las empresas deben reconocer no sólo por obligación legal sino también por responsabilidad social el trabajo de las personas con discapacidad, en ocasiones algunas organizaciones hacen caso omiso a las leyes dentro del marco de los mecanismos e instrumentos por los cuales deben regirse; siendo Venezuela un país con gran cantidad de empresas en diversos sectores. En este sentido, es importante indicar que el Poder Estadal, es aquel que está constituido por todas las instituciones u órganos del gobierno señaladas en la carta fundamental, con competencia a nivel

estadal y municipal.

En el Estado Yaracuy, se encuentra innumerables entes competentes al Gobierno Regional, entre los cuales se encuentran tres poderes importantes para el desarrollo de la región:

- **La Procuraduría General del Estado Yaracuy:** la cual ejerce funciones como Poder Ejecutivo, es garante y representante de la defensa judicial y extrajudicial de los derechos, bienes e intereses patrimoniales del Estado Yaracuy, a su vez asesora jurídicamente a los órganos del poder público estadal.
- **El Consejo Legislativo del Estado Yaracuy:** ejerce funciones de control, seguimiento y evaluación parlamentaria de los órganos de la administración pública.
- **La Contraloría del Estado Yaracuy:** es el máximo Órgano Estadal de Control Fiscal posterior, garantizando la eficiente inversión de los recursos del Estado Yaracuy, todos ellos se encuentran comprometidos por el buen funcionamiento de la región.

La problemática que origina la falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Procuraduría General del Estado Yaracuy, el Consejo Legislativo del Estado Yaracuy y la Contraloría del Estado Yaracuy, se manifiesta por la ausencia de información divulgada y visitas guiadas por los entes competentes que respaldan a las personas con discapacidad a nivel regional, como también la falta de actualización de los censos sobre las personas con discapacidad en el Estado, los recursos necesarios para su inserción y un entorno adecuado y preparado para su integración laboral.

Tratar de disipar las barreras psicológicas de las personas en general con respecto a la discapacidad, es una tarea ardua que debe emprender con un proceso de sensibilización y formación donde se aborden aspectos en cuanto a valores

fundamentales como la dignidad, la igualdad y el respeto a los derechos de las personas con discapacidad, en especial el derecho al trabajo, y que estas personas pueden relacionarse efectivamente en un entorno laboral, realizando eficientemente sus labores para las cuales se encuentran debidamente formados y capacitados.

Por lo antes expuesto se formula la siguiente interrogante:

**¿De qué manera influye la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión de personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy?**

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

Para el estudio se plantearon los siguientes objetivos.

#### ***1.3.1. Objetivo General***

Analizar la influencia de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.

#### ***1.3.2 Objetivos Específicos***

- Identificar la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Verificar el nivel de cumplimiento de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.
- Determinar el efecto de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.

## **1.4 Justificación de la Investigación**

En esta sección se indica la relevancia de la investigación desde los siguientes ámbitos: institucional, académico y personal.

A este propósito, Palella (2012:60), afirma que la justificación de la investigación es “la solución de problemas prácticos de tipo organizacional, social, educativo, económico, cultural, entre otros”; se refiere, a que la justificación facilita la libre expresión de la investigadora para dar a conocer los elementos que la conlleva a realizar el estudio.

Al respecto, todo ser humano tiene el pleno derecho a ser incluido en la sociedad y ser partícipe a un trabajo digno, siendo de gran importancia para la satisfacción personal, económica, familiar y logrando así su autorrealización. Se ha observado en la sociedad actual, que las personas con discapacidad son rechazadas algunas veces, no se les brinda el apoyo necesario, no se cumple en su totalidad las leyes para su inclusión laboral, educativa, integración social, familiar, desenvolvimiento profesional; acarreando como consecuencias que muchas de las personas discapacitadas viven en condiciones de pobreza.

En tal sentido, la presente investigación se justifica debido a que se orienta a describir la influencia de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad para ejercer el derecho al trabajo como un derecho adquirido.

Vista la necesidad de la inclusión de las personas con discapacidad en los programas socio-laboral, desde el punto de vista institucional se justifica, porque está orientada a analizar la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión de las personas con discapacidad en la Procuraduría General del Estado Yaracuy, Consejo Legislativo del Estado Yaracuy y Contraloría del Estado Yaracuy; siendo organismos y representantes del Estado deberían reconocer y abordar la inclusión de las personas

con discapacidad no solo por obligación legal, sino también por responsabilidad social, tomando conciencia de la necesidad que existe en la inclusión de estas personas; dándole un alto a la discriminación y concientizar a la sociedad en general sobre el derecho al trabajo, como derecho adquirido y consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y la Ley para las personas con discapacidad (2007), así como en las normas nacionales e internacionales referentes al tema.

En la misma línea, la gerencia pública es vista, como el principal acceso hacia la seguridad social, ya que de ella nacen los instrumentos que la amparan, siendo estos mecanismos entendido y aceptado como un derecho que le asiste a cada persona de acceder por lo menos a una protección básica para satisfacer su estado de necesidad, favorecer la generación de capital social, la construcción de ciudadanía, la participación, la justicia, la equidad y el desarrollo social, es necesario plantear soluciones adecuadas a resolver esos problemas dentro de las instituciones.

Por otra parte, desde el punto de vista académico, la investigación fortalecerá las líneas de investigación Gestión de las Personas; Salud y Riesgo Laboral, adscritas a la Maestría, Administración del Trabajo y Relaciones Laborales del Postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales en la Universidad de Carabobo.

En suma, la investigación servirá como material de consulta, guía, a otros investigadores que deseen indagar acerca de la temática abordada en este estudio o deseen ampliar algún punto de la misma.

Por último, desde el punto de vista personal, el desarrollo de la investigación permitió la aplicación de los conocimientos y la formación obtenida como profesional, así como, poner en práctica todos los adquiridos en la escolaridad cursada en el Programa de la Maestría Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, de la Universidad de Carabobo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

Este capítulo hace referencia a los antecedentes de la investigación, en el se incluye: las bases teóricas, bases legales y los términos básicos. Arias (1999:13), define el marco teórico como “el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar”. En sí, es la descripción específica de cada uno de los elementos de las teorías directamente utilizadas en el desarrollo de la investigación.

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes de la investigación son estudios realizados con anterioridad; Pérez (2009), afirma que los antecedentes de la investigación son:

El establecimiento de los antecedentes se materializa a través de una revisión de la literatura referente al tópico en estudios. Es una indagación bibliográfica en investigaciones anteriores tanto en el ámbito nacional como internacional. La revisión de los antecedentes consiste en el análisis de investigaciones iguales o similares realizadas en nuestro campo de estudio (p.64).

Se puede deducir, que son revisiones bibliográficas de investigaciones ya realizadas que abordan una temática similar a la investigación.

Por otra parte, Tamayo (2003:146), expresa que los antecedentes de la investigación son “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, constituye los antecedentes del problema”.

En ese sentido, a continuación, se presentan un conjunto de antecedentes que fueron considerados para este estudio.

Paticas (2012), “Evaluación de la percepción interna de los trabajadores en relación al programa de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa de la industria farmacéutica”. Trabajo de grado. Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Valencia. El tipo de investigación consistió en un estudio de campo descriptivo; el cual tuvo como objetivo general evaluar la percepción de los trabajadores convencionales y discapacitados en relación al programa de Inserción de Personas con Discapacidad de acuerdo a la aceptación y socialización de los mismos con el fin de proporcionar estrategias para su mantenimiento y mejoramiento en una Empresa de la Industria Farmacéutica del Estado Carabobo.

La investigadora concluye, que en la empresa existen las condiciones físicas en las edificaciones para el trabajo de personas con discapacidad, además que los trabajadores no tienen los conocimientos adecuados acerca de los tipos de discapacidad, ni de herramientas comunicacionales para interactuar con ellos, como el método Briale y el lenguaje de señas, manifestando los trabajadores que deben implementarse campañas de sensibilización a través de cursos, charlas y talleres y así poder fortalecer la interacción con estas personas.

La investigación anterior, se vincula con la presente investigación, por cuanto se observa el desconocimiento de los mecanismo e instrumentos, leyes y normativas en la empresa farmacéutica al igual que en los Entes objetos de esta investigación.

De igual modo, se incorpora el antecedente presentado por Bencomo (2013), “Reconocimiento de los derechos sociales y laborales de las personas con discapacidad en la Corporación Alcaldía de Maracaibo del Estado Zulia”. Trabajo de Grado. Magister Scientiarium en Desarrollo Social. Universidad del Zulia. Maracaibo. La investigación se focalizo en el paradigma positivista, basándose en una metodología cuantitativa no-experimental y descriptiva. Su objetivo principal fue conocer en qué condiciones se incorporan las personas con discapacidad en el



mercado de trabajo, específicamente en la Corporación Alcaldía de Maracaibo. Concluyendo, que los empleados con discapacidad se les reconoce su derecho a la igualdad para todos los ciudadanos, realizando funciones ajustadas a sus capacidades y destrezas, sin embargo, los empleados con discapacidad desconocen la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), sus derechos y garantías, por otra parte al momento de ingreso la Alcaldía realiza pruebas para conocer las destrezas, habilidades, conocimiento y limitaciones de esta población, siendo una de sus conclusiones más relevantes, que las personas con discapacidad se sienten aceptadas por el entorno social de la organización.

El antecedente se relaciona con la investigación, pues suministra información referente al ámbito metodológico que sirvió de guía para este estudio.

Asimismo, se considera el estudio planteado por Díaz (2016), “Orientación profesional para la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad”. Trabajo de Grado. Magister Scientiarum en Orientación Mención Laboral. Universidad del Zulia. Maracaibo. La investigación fue de índole cualitativa, con enfoque etnográfico y con una metodología fenomenológica (reducción fenomenológica). Su objetivo se basó en comprender como se desarrolla el proceso de orientación profesional para lograr la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad. La autora de la investigación, llegó a la conclusión que los diferentes escenarios de discapacidad pueden ser entendidos como aquellas alternativas u opciones que se crean para la inclusión socio laboral, según sus expectativas laborales ellos quieren verse felices y trabajando, sus sueños son servir y mantenerse en un trabajo igual como cualquiera otra persona.

El antecedente anterior se vincula con la investigación, ya que proporciono datos referentes al marco metodológico que oriento al desarrollo del trabajo de investigación.

Otra investigación considerada fue la de Molina (2016), “Estrategias de enlaces para la inclusión al campo laboral de estudiantes con discapacidad intelectual”. Trabajo de grado. Magister Scientiarum en Educación Mención Planificación Educativa. Universidad del Zulia. Maracaibo. La investigación es de carácter descriptivo con diseño de campo, implícito en la modalidad de proyecto factible. Sus objetivos principales fueron analizar las estrategias de enlace aplicadas en el Instituto de Educación Especial “Juan Carlos Azuaje” para la inclusión al campo laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual del municipio Caracciolo Parra Olmedo del Estado Mérida y proponer estrategias de enlace para la inclusión al campo laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual.

La investigadora concluyo, que por parte de los docentes se desconocen algunas líneas de acción que deben seguirse para el desarrollo de una planificación de estrategias que permita al espacio educativo y articular con las empresas del Estado para llevar a cabo un proceso de formación para la inclusión, mientras los gerentes de las instituciones del Estado, desconocen totalmente las habilidades de esta población, los constructos legales que los amparan y también las líneas de acción para llevar a cabo una inclusión laboral.

El antecedente anterior, está relacionado con la presente investigación, puesto que existe el desconocimiento de los lineamientos e instrumentos legales en el Instituto de Educación Especial igual que en los Sectores Gubernamentales involucrados en la presente investigación.

Finalmente se presenta la investigación de Suarez (2016), “Análisis de los mecanismos de protección que influyen en la inserción de las personas discapacitadas en el campo laboral”. Trabajo de grado. Magister en Derecho del Trabajo, no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia. La investigación se fundamentó en un estudio de campo empírica descriptiva con enfoque cuantitativo. Siendo su objetivo general analizar los mecanismos de protección del Estado

Venezolano para lograr la integración laboral y socioeconómica de las personas con discapacidad en Venezuela. En conclusión, la investigadora observó, que aun cuando no existe el 100 por ciento de efectividad de los mecanismos de protección que influyen en la inserción de las personas con discapacidad, el Estado venezolano debe seguir insistiendo en la obligatoriedad y el cumplimiento de estos instrumentos, pues de ello, dependerá que se alcance la efectividad de los instrumentos a través de la inserción laboral de las personas con discapacidad

El antecedente está relacionado con la investigación, dado que presenta un conjunto de instrumentos en materia de normativas legales para la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, que pueden guiar el estudio, puesto que los instrumentos y mecanismos son los mismos, ya que no han cambiados.

## **2.2. Antecedentes de las Organizaciones Objeto de la Investigación**

A continuación, se presentan los antecedentes de los sectores gubernamentales investigados.

### **2.2.1. Procuraduría General del Estado Yaracuy**

Esta institución tiene como **Misión**: asesorar jurídicamente a la Administración Pública Estatal, así como representar y defender judicial y extrajudicialmente los intereses patrimoniales del Estado Yaracuy, garantizando la seguridad jurídica y el debido proceso, a través de una organización eficiente y eficaz en el manejo, uso y distribución de los recursos asignados; con la participación de recurso humano institucional de una alta preparación profesional y comprometido con los valores de justicia, solidaridad, transparencia, honestidad y compromiso.

Su **Visión** es ser la institución gubernamental modelo por su prestigio, credibilidad, eficiencia y capacidad asesora de los Órganos de la Administración Pública del Estado Yaracuy, en su enérgica acción para la defensa y representación de

los bienes e intereses del Estado, mediante la objetiva transparente y recta aplicación del ordenamiento jurídico venezolano.

Entre los *Valores Institucionales* se encuentran:

1. **Justicia:** relacionado con el equilibrio que se establece entre causa y efecto, entre una acción y sus resultados, en desarrollo de principios de igualdad y dignidad que garantiza a cada cual lo que necesita y requiere para desarrollarse como sujeto autónomo y digno.

2. **Solidaridad:** es actuar en unión, sintiendo como propias las causas, intereses y responsabilidades de otros, de manera desinteresada y oportuna, expresando un alto grado de integración, estabilidad interna, adhesión ilimitada y total a una causa, situación o circunstancia, que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.

3. **Transparencia:** referido al cumplimiento del quehacer como servidor público de conformidad con los deberes y obligaciones a los que se ha comprometido con la Institución y la Sociedad.

4. **Honestidad:** corresponde al valor que mueve al hombre a actuar con rectitud, honradez y veracidad en todos y cada uno de los actos de la vida, a proceder de acuerdo con reglas y valores aceptados por la sociedad como buenos principios.

5. **Compromiso:** se considera como el deber del servidor público de participar activamente para el logro de la Misión Institucional de manera constante y responsable, entregando lo mejor de sí mismo.

En cuanto a la *Estructura Organizacional*, se encuentra conformada por los niveles y unidades que se mencionan a continuación:

*Nivel Directivo:* el cual contempla el Despacho del Procurador, Dirección

General, Dirección de Litigios y Representación, Dirección de Opinión Legal y Asesoría Jurídica y Dirección de Administración.

Las **Unidades Operativas**: entre las que se encuentran: Unidad de Planificación y Presupuesto, Unidad de Atención al Ciudadano, Unidad de Información, Relaciones Públicas y Protocolo, Coordinación de Recursos Humanos, Coordinación de Informática, Coordinación de Servicios Generales, Coordinación de Compras y Bienes, Comité de Organización y Consejo de Coordinación Jurídica de la Administración Pública del Estado Yaracuy.

### **2.2.2. Consejo Legislativo del Estado Yaracuy**

La **Misión** de esta institución es proporcionar de manera eficaz, eficiente y oportuna a los órganos y dependencias que integran al Poder Legislativo, los recursos humanos y materiales, así como los servicios administrativos que contribuyan a optimizar el desarrollo de sus funciones basadas en el marco jurídico de la legislatura.

Por su parte la **Visión** Institucional, es constituirse como una dependencia confiable, honesta, eficiente y comprometida con los legisladores y las áreas del Poder Legislativo, proporcionándoles mecanismos y procedimientos que agilicen los servicios que requieran para lograr sus objetivos.

Entre los **Objetivos Estratégicos** se encuentran:

1. Representar al pueblo donde se legisle sobre materia de su competencia.
2. Colaboración en la organización y funcionamiento del Poder Público.
3. Control de la ejecución de los recursos financieros, administrados por el Poder Ejecutivo.
4. Atender al sentir de las comunidades.

Su **Estructura Organizacional**, está conformada por subsiguientes niveles y unidades a saber:

**1. Nivel Directivo:** acá se ubica, la Cámara Legislativa, Presidencia, Vicepresidencia, Dirección de Administración, Dirección de Consultoría Jurídica y Dirección de Información.

**2. Unidades/ Oficinas Operativas:** integrada por la Oficina de Compras, Oficina de Informática, Jefatura de Presupuesto, Oficina de Contabilidad, Coordinación de Servicios Generales, Jefatura de Recursos Humanos, Servicios de Control Posterior, Auditoría Interna, Servicios Legislativos Secretariales, Secretario de Cámara, Coordinación de Bienes e Inventarios, Oficina de Protocolo, Unidad de Asesoramiento y Apoyo Técnico, Secretarías Presidencia y Legisladores y Coordinación de La Policía Interna.

### **2.2.3 Contraloría del Estado Yaracuy**

Esta organización funciona como ente de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Estado, ejerciendo el control, vigilancia y la fiscalización de los ingresos, gastos y bienes del estado, así como de todas las operaciones concernientes a ellos.

Su **Misión**, es velar por la correcta y transparente administración del patrimonio público Estatal, luchando contra la corrupción mediante el control vigilancia y fiscalización de los ingresos, gastos y bienes estatales; coadyuvando al logro de los objetivos generales de los distintos Entes y Organismos sujetos a su competencia, fomentando la participación ciudadana en el ejercicio del control de la gestión pública.

En cuanto a la **Visión**, es ser reconocida, como un órgano de excelencia en el control fiscal externo del Sistema Nacional de Control Fiscal, basados en la

planificación, el fomento de la participación ciudadana y la interrelación de los Órganos de Control Fiscal Estatal, así como, la eficacia, eficiencia, transparencia y carácter técnico-profesional en los procedimientos de sus actuaciones, para coadyuvar al logro de los objetivos generales de los distintos Órganos y Entes sujetos a control.

Entre los ***Objetivos Estratégicos***, se encuentran:

1. Fortalecer el Sistema Nacional de Control Fiscal mediante la interrelación de sus órganos a fin de consolidar el proceso de sus actuaciones.
2. Incentivar la participación ciudadana, para fomentar la educación como proceso creador de la ciudadanía, la solidaridad, la libertad, la democracia, la responsabilidad social y el trabajo.
3. Establecer la planificación como herramienta esencial para la oportunidad en el ejercicio del control fiscal y en la presentación de resultados.
4. Fortalecer el recurso humano mediante el desarrollo profesional para el logro del carácter técnico.
5. Desarrollar la innovación tecnológica mediante infraestructura de tecnología informática y sistemas de comunicación, que permitan el aprovechamiento de herramientas en los procesos medulares y de apoyo del órgano.
6. Fomentar la gestión corporativa a través del liderazgo y dirección para optimizar los procesos, valores y la cultura institucional.

La ***Estructura Organizacional*** de la Contraloría del Estado Yaracuy, está conformada por:

1. ***Nivel Directivo***: donde se encuentra el Despacho del Contralor y la Dirección General de Control.

2. **Unidades de Control:** integrada por la Dirección de Control de la Administración Estatal Centralizada, Dirección de Control de la Administración Estatal Descentralizada, Dirección de Determinación de Responsabilidades y Unidad de Auditoría Interna.

3. **Unidades operativas:** estas son la Unidad de Planificación, Oficina de Atención al Ciudadano, Unidad de Consultoría Jurídica, Unidad de Desarrollo Interno, Sección de Informática, Sección de Archivo, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Administración, Sección de Bienes y Sección de Servicios Generales.

### **2.3. Bases Teóricas**

Con el propósito de sustentar la investigación se presenta teorías y unas series de conceptos afines con el estudio. Al respecto, Pérez (2009:64:65), define las bases teóricas como “el conjunto actualizado de concepto, definiciones, nociones, principios, etc. Que explica la teoría principal del tópico a investigar”. En suma, surgen de la revisión bibliográfica acerca del tema.

Por otra parte, Balestrini (2002:21), indica que las bases teóricas “constituyen la definición de conceptos en el proyecto de investigación, se presenta ordenando los términos empleados en su debido detalle, por consiguiente, su propósito es sustentar desde una perspectiva teórica el problema a investigar”; Al respecto, es la relación entre la teoría y el objeto de estudio, teniendo como finalidad la comprensión de la investigación. De esta manera, se presenta en esta sección en manera condensada información relacionada con el objeto de estudio, de allí que esta investigación se fundamenta en la siguiente teoría:

#### **2.3.1 Teoría que Sustenta la Investigación**

Tomando en cuenta el objeto de estudio de esta investigación, se consideró la Teoría de la Sociología del Trabajo con énfasis en el derecho del trabajo. Así pues,



este enfoque según Guerra (2001:63), “es una rama específica de la Sociología que estudia todos los aspectos sociales vinculados al trabajo”, por tal motivo, estudia el trabajo como prácticas socio laboral, económicas, psicológicas y cultural.

La Sociología del trabajo, se origina a través de experimentos realizados por Elton Mayo, en tendencias emanadas del empirismo de principios de siglos en las reuniones de la primera Psicología Industrial con las Sociología de las Organizaciones y en la persistencia de los temas principales del industrialismo.

Al respecto, Friedmann y otros (1978), creadores de la Sociología del Trabajo Francesa, señalan la Sociología del trabajo como el estudio en sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo de trabajo. Asimismo, comprende el estudio de todos los hechos sociales resultantes de la interacción de los individuos en sus vidas sociales y entornos laborales.

En suma, la Sociología del Trabajo es vista como una rama específica de la Sociología que estudia todos los aspectos sociales relacionados al trabajo, se vincula a la presente investigación puesto que el tema se encuentra inmerso en el ámbito de la Sociología; busca el apoyo para la satisfacción de las necesidades básicas de la vida diaria y la mejoría de los niveles de vida de sus trabajadores.

A este propósito, Lucena (2009:15), afirma que el derecho del trabajo “tienen como eje central y razón de su existencia la preocupación por el trabajo humano, por su ejercicio, por la calidad de su ejecutoria, por la justicia y equidad en la relación de los actores fundamentales...”. En otras palabras, la actividad laboral desempeñada por el hombre ha sido a través de la historia motivo de preocupación, siendo una de las más relevantes las condiciones de trabajo, que en muchas circunstancias son lamentables en virtud de que han sido humilladas por el empleador, llevando al deterioro de la seguridad y la salud tanto física como mental del trabajador.

Otro de los autores clásicos de las Ciencias Sociales Durkheim (1982), quien

expresa que:

Los individuos no son relegados por la fuerza a funciones determinadas, sino, además, que ningún obstáculo, de cualquier naturaleza que sea, les impide ocupar en los cuadros sociales el lugar que está en relación con sus facultades. En una palabra, el trabajo no se divide espontáneamente como la sociedad no esté constituida de manera que las desigualdades sociales expresen exactamente las desigualdades naturales (p.p. 289-290).

En relación con la cita, se puede indicar que, el trabajo no se divide espontáneamente como la sociedad, establecida por las distintas capacidades de los individuos, que orientan a cada uno a realizar su particular misión dentro de la división social del trabajo. Por cuanto, toda persona que padezca alguna discapacidad es condicionada significativamente dentro de la sociedad; su condición de discapacitado lo conlleva a padecer posiciones económicas, políticas, educativas y cualquier otra normativa a fines para quienes la padecen y su entorno familiar.

El derecho del trabajo para Krotoschin (1968:4), está constituido por los “principios y normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación”. En suma, el derecho del trabajo es el criterio que se propone a cumplir la justicia social, mediante las garantías de los derechos básicos consagrados a favor del empleador y sus trabajadores.

El derecho del trabajo, es un tema que se encuentra recurrentemente presente en los argumentos del ámbito administrativo, toda persona indiferentemente cual sea su condición física debe tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido; participando en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades.

El Diccionario de La Real Academia Española (2017), asume, el trabajo como la Acción y efecto de trabajar; existiendo un acto entre el hombre y la naturaleza poniendo en movimiento su inteligencia y fuerza con el fin de asimilar factores para darle una forma útil a su vida.

Por otra parte, las organizaciones se ven afectadas por factores internos y externos que influyen directamente en su funcionamiento; siendo necesarias organizaciones eficientes y eficaces para hacer frente a un mercado competitivo y globalizado.

Al respecto, Ferrel y otros (2004), definen la organización como:

ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos..., que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a gente a la organización, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito (p.215).

La cita hace referencia a que la organización, es toda aquella sociedad en donde se refleja una meta esencial con sus objetivos específicos, vinculada principalmente dentro de las ciencias sociales.

Por otro lado, Guerra (2001), expone que la organización es la acción en la coordinación del trabajo de varias personas mediante las labores establecidas para cada una de ellas, relacionadas en el logro de un objeto o meta. Siendo el objeto, el resultado de la acción anterior, tomando en cuenta el espacio y el tiempo bajo el cual las personas alcanzan un propósito específico.

Seguidamente se plantean algunos términos de interés empleados recurrentes en el desarrollo del trabajo.

### ***2.3.2. Aplicabilidad de la Normativa Legal en el Trabajo***

Hoy día se vive en sociedad, donde cada quien depende de todo y viceversa, los individuos se vuelven más humanos gracias al contacto con los demás. En tal sentido, para convivir, se necesitan normas y reglas que demuestren lo que está permitido e impida que se perjudiquen unos a los otros. Cada grupo de individuos crean sus propias normas y reglas para guiar su conducta dentro de la escuela, la familia, el club, el trabajo entre otras.

No obstante, al vivir en sociedad, se hace necesario un mecanismo, un orden, que regularice la conducta de las personas, de igual manera que se respeten los derechos y las libertades de todos por igual; con ello surgen las normas; estas constituyen una ordenación del comportamiento humano de acuerdo a un criterio que soporta una sanción al no ser cumplida. Estas normas también pueden ser coactivas, la posibilidad de utilizar la fuerza para que se cumplan.; estas tienen como finalidad constituir cómo debe comportarse la persona, es un deber ser u obligación.

En correspondencia con lo anterior, la aplicabilidad, viene a ser el proceso mediante el cual las autoridades de las organizaciones, las ambientales, administrativas y judiciales hacen que los regulados cumplan con las normas; en tal sentido, aplicación es igual a cumplimiento, este es igual a la aplicación.

Por lo consiguiente, las leyes son obligatorias para todos sin excepción y están reunidas en unos documentos llamados códigos. Cuando alguna persona o trabajador no cumple o desobedece una ley o comete un delito, es castigado con multas o con la cárcel.

En la misma línea, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), se especifica claramente lo siguiente:

...se incorporan garantías de aplicación de la ley al otorgar a las autoridades administrativas y judiciales facultadas para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, incluyendo el uso de la fuerza pública, en aquellas situaciones que pudieran ameritarlo (p.5).

La aplicación de la norma laboral se rige en términos generales, por las reglas que conducen la aplicación del derecho al trabajo en general. La determinación de la norma vigente y la elección de la norma aplicable en el ordenamiento laboral revisten, en especial, una variedad de normas o disposiciones que coinciden en la regulación de los mismos aspectos de las relaciones de trabajo.

En el Derecho del trabajo la jurisprudencia y la doctrina asumen un importantísimo papel interpretativo y aplicativo que asumen jueces y doctores respecto de las normas. Así como en la resolución o análisis del caso concreto creando una doctrina jurisprudencial o científica, mediante la fijación del sentido que debe darse a la norma y aplicando los principios generales del derecho al trabajo sobre todo a las personas con discapacidad-

### ***2.3.3. Discapacidad***

Algunas organizaciones nacionales e internacionales definen la discapacidad, como ese gran número de diferentes limitaciones funcionales de carácter temporal o permanente que se registra en la población mundial y que revisten de forma de deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales, de una dolencia que requiere atención médica o incluso una enfermedad mental que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

Así mismo, el primer documento sobre el tema de discapacidad aparecido fue la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), de la Organización Mundial de la Salud, en el año 1980, la CIDDM surge de

investigaciones ya iniciadas a partir de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE).

La Organización Mundial de la Salud realiza una segunda publicación, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001), la cual está basada en la inclusión de los modelos médicos y sociales, con el fin de lograr la inserción de las diferentes dimensiones del funcionamiento, utilizando un enfoque biopsicosocial y facilitando una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social.

De acuerdo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (*Ob.Cit*), los dos modelos conceptuales son: el modelo médico, que considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, el cual requiere de cuidados médicos profesionales, buscando con los tratamientos la cura o una mejor adaptación de la persona o un cambio de conducta, siendo su objeción principal modificar y reformar la política de atención de salud.

Mientras el modelo social, es considerado como un problema de origen social y centrado en la máxima integración de las personas con discapacidad en la sociedad, requiriendo la actuación social y sujeta a la responsabilidad colectiva de la sociedad en hacer las modificaciones ambientales pertinentes para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social; en resumen, su problema es más ideológico o de actitud requiriendo urgentes cambios sociales y hacer valer sus derechos humanos, el modelo social establece la discapacidad como un tema de índole política.

Según Cáceres citado por Paticas (2012), en su trabajo de investigación, establece los diferentes conceptos referidos en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (1980):

**Cuadro 1**  
**Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía**

<b>Deficiencia</b>	<b>Discapacidad</b>	<b>Minusvalía</b>
<p>Se define como toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio solo afecta al órgano.</p> <p>Que según esta clasificación podrán ser: intelectuales, psicológicas, del lenguaje, del órgano de la audición, del órgano de la visión, viscerales, músculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras deficiencias.</p>	<p>Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.</p> <p>Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.</p>	<p>Situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales. Se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento o estatus de la persona en relación con sus propias expectativas o las del grupo al que pertenece, representa la socialización de una deficiencia o discapacidad.</p> <p>La desventaja surge del fracaso o incapacidad para satisfacer las expectativas del universo del individuo. Las minusvalías se clasifican de acuerdo a seis grandes dimensiones en las que se espera demostrar la competencia de la persona y que se denominan roles de supervivencia, por lo que las minusvalías podrán ser: de orientación, de independencia física, de la movilidad, ocupacional, de integración social, de autosuficiencia económica y otras.</p>

**Fuente:** Garcés, Y (2018), a partir de Paticas (2012).

Partiendo de los supuestos anteriores, la deficiencia se refiere a la pérdida o anomalía de una función temporal o permanente que solo afecta al órgano en específico; por lo tanto, la discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad del individuo temporal o permanente restringiendo su desempeño normal de las actividades rutinarias de una persona; finalmente, la minusvalía se presenta producto de una deficiencia o una discapacidad, limitando o impidiendo el rendimiento de la persona.

En este sentido, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 5, la define como:

La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente de algunas de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, que pueden manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello impliquen necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente. (p.5).

Las personas con discapacidad son aquellas que por causas congénitas o adquiridas presenta alguna disfunción con ausencia de sus capacidades ya sea física, mental, intelectual, sensorial o combinación de ellas, de carácter temporal o permanentes, pudiendo también ser explicado en términos de una desviación de la función normal subyacente, como un agente patógeno, genético, anormalidad del desarrollo o lesión.

Por otra parte, el Diccionario de La Real Academia Española (2017), define la discapacidad como un estado transitorio o permanente inherente a la persona que impide o entorpece las actividades cotidianas que son consideradas como normales a consecuencia de alteraciones en las funciones físicas y/o intelectuales.

#### ***2.3.4. Clasificación de la Discapacidad***

Las personas con discapacidad pueden desenvolverse en cualquier labor, tomar sus propias decisiones, realizando múltiples actividades de la vida cotidiana, es preciso entender cada discapacidad para lograr efectiva la inclusión.

En relación con, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), artículo 6, da a conocer los tipos de discapacidad:



Se reconoce como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja tallas, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y al Salud de la Organización Mundial de la Salud (p. 5).

Por su parte, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2017), clasifica la discapacidad como:

- **Discapacidad auditiva:** se define como la dificultad que tienen algunas personas para captar los sonidos emitidos a su alrededor. Siendo algunas causas durante el embarazo ya sea por factores hereditarios, factores genéticos, medicamentos ototóxicos (medicamentos utilizados en infecciones graves, cáncer, enfermedades del corazón), enfermedades de tipo vírico (rubéola, toxoplasmosis, otros). Otras de las causas pueden ser después del nacimiento por alguna enfermedad (otitis, paperas, meningitis), por ruidos fuertes, presbiacusia (pérdida auditiva relacionada con el envejecimiento) o alguna infección.

- **Discapacidad visual:** la ceguera o amaurosis, se refiere a la ausencia completa o casi completa del sentido de la vista, pudiendo ser permanente o transitoria, completa o parcial o aparecer solo en situaciones ambientales de poca luz. Logrando ser algunas de las causas por accidentes o por enfermedades (catarata, glaucoma, leucoma, corneales, diabética, retinopatía del prematuro, atrofia óptica, distrofia retinal, catarata y glaucoma congénitas, retinitis y retinosis pigmentaria).

- **Discapacidad físico-motora:** es la dificultad para realizar actividades motoras convencionales, ya sea regional o general, es aquella discapacidad en los miembros superiores y/o inferiores, que generalmente implica problemas de

desplazamiento y/o de manipulación. Se observa en personas que padecen paraplejía, tetraplejía, parálisis cerebral, distrofias musculares, esclerosis lateral o múltiple hemiplejias parciales.

- **Discapacidad cognitiva y/o intelectual:** esta se manifiesta en una capacidad intelectual inferior a la media o promedio, aparece generalmente durante la infancia y se revela por una alteración del desarrollo, problemas de aprendizaje y dificultad en la adaptación social, esta condición se manifiesta antes de los dieciocho años, entre las más conocidas discapacidades se encuentran el autismo, el síndrome down, síndrome de asperger.

- **Discapacidad múltiple:** el multimpedimento es una situación que se caracteriza por la presencia en una misma persona de dos o más discapacidades, es más complejo que una sumatoria de enfermedades en un solo individuo, se trata de un ser íntegro que tiene limitaciones múltiples, en las cuales se pueden ser:

- a) Multimpedimento Sensorial: persona que presenta discapacidad auditiva y visual de forma combinada.

- b) Plurideficientes: persona que presenta discapacidad visual e intelectual de manera combinada.

- c) Sordociego Multimpedido: persona que además de su discapacidad auditiva y visual presenta algún otro compromiso tal como: discapacidad motora, intelectual, otros.

### ***2.3.5. Empleo para Personas con Discapacidad***

Es la manera de integrar laboralmente a las personas con discapacidad dentro de una organización. La Ley para las personas con discapacidad (2007), en el artículo 28, expresa el empleo para personas con discapacidad:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos del cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. (p: 15-16).

El artículo anterior, enfatiza y norma la materia en cuanto al empleo para las personas con discapacidad, buscando la inclusión laboral y la obligación de las organizaciones del país en incluir a la defensa y promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, del mismo modo no podrán oponer argumentos que condicione o impida el empleo de estas personas, permitiendo así un desarrollo de inclusión y participación.

Por otra parte, los empleadores deben llevar un registro de trabajadores con discapacidad e informarán semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadísticas, el número de trabajadores con discapacidad empleados, su identidad, el tipo de discapacidad y actividad que desempeña dentro de la empresa u organización. Lo anterior, está estipulado en el artículo 72 de la Ley para las Personas con Discapacidad (*Ob.cit*).

La situación actual del país está enmarcada por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, el cual no solo afecta a Venezuela sino a nivel mundial; las personas con discapacidad que están en edad activa de trabajar, la mayoría se encuentran en situación de desempleo siendo importante que se tomen iniciativas o acciones que efectúen la inclusión laboral de estas personas con alguna condición de discapacidad.

Para Suarez (2016:37), “si se inserta gran parte de los discapacitados en el mundo laboral estos contribuirán con los procesos productivos de las organizaciones y por ende contribuirán con el desarrollo económico, productivo y social del país”; por lo tanto, al incluir las personas con discapacidad al campo laboral aportarían

parte de su conocimiento en función de las empresas los empleadores estarían cumpliendo lo escrito en las leyes.

### **2.3.6. Inclusión de la discapacidad**

Las Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad (2014-2017), conceptúa la inclusión de la discapacidad como:

La inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación. (p. 1).

Lo anteriormente descrito, indica que deben ser promovidos los programas establecidos en las leyes con el apoyo de los ministerios con competencia, y garantizar a su vez la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, siendo brindado el apoyo necesario y razonable permitiendo su plena participación en todos los ángulos y con igual beneficios y atención de las demás personas que no tienen alguna discapacidad.

### **2.3.7. Inserción Laboral**

La Inserción laboral de las personas con discapacidad ha sido insuficiente por la falta de conocimiento, cultura, requisitos legales, ya que toda persona con discapacidad en Venezuela debe estar reglamentariamente certificada por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad el cual, los especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad, reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad de la persona.

Es posible que estas limitantes sean causadas por la falta de promoción de las

políticas gubernamentales en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad; más sin embargo, esas limitantes pueden irse rompiendo en la medida que las empresas privadas y organismos públicos realicen al máximo la efectiva inclusión laboral o se convierta en realidad las obligaciones legales y los ministerios con competencia realicen constantemente la promoción, planificación y dirección en relación a la educación de las inserción laboral.

Al respecto, Jordán citado por Paticas (2012), en su trabajo de investigación, manifiesta la situación ideal de la integración laboral, como:

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

En este sentido, lo ideal sería que las personas con discapacidad logren oportunidades de empleo en empresas u organizaciones que no les limiten por su condición o por lo menos sean tomada en cuenta, siempre pensando en el aporte que estas personas puedan brindar y disminuir el índice de discriminación a las personas con discapacidad, a través de promover a las empresas a generar puestos de trabajos estables, los encargados de las áreas de recursos humanos deben impulsar esta estrategia y seleccionar personas con alguna discapacidad cuya condición no afecte las funciones del cargo y su rendimiento laboral.

Con relación a la Ley para las personas con discapacidad (2007:16), artículo 30, expresa sobre la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, donde señala “la promoción, planificación y dirección de programa de educación..., orientados a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia de trabajo, educación y deporte y economía popular”; vale aclarar qué los responsables en el Estado de

promocionar, planificar y direccionar los programas para la inserción laboral de las personas con discapacidad es el ministerio con competencia, siendo el Ministerio del Poder popular para el Trabajo y la Seguridad Social, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Ministerio del Poder Popular para el Deporte, el Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular, conjuntamente con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Asimismo, Pizzo (2012), citado por Monteros y otros (2015:65), indica que incluir a personas con discapacidad a un ambiente de trabajo, es integrarlo a la comunidad, es responder a su necesidad y derecho individual, sino aportar el completamiento del cuerpo social, siendo parte de un equipo donde cada integrante tiene determinadas cualidades, valores, habilidades y conocimientos.

Es decir, la inserción laboral es la aceptación de las personas con discapacidad en la sociedad sin ningún tipo de tabú ni discriminación, con las mismas características y beneficios que las demás personas. Monteros y otros (*Ob.cit*), expresa que es un proceso incompleto y continuo que se procesa internamente en la persona y se trasmite a través de sus actos y acciones, ofreciendo a cada persona la ocasión de ser conocida, desarrollarse y relacionarse con los demás.

### ***2.3.8. Barreras que impiden la integración Laboral***

Las personas con discapacidad enfrentan dificultades para su inserción laboral, obstaculizadas por barreras de diversa índole que entorpecen su desempeño, siendo algunas barreras:

- **Obstáculos Actitudinales:** Millas (2005:13) lo define como las “barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación. Existiendo diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas”. Es decir,

existiendo discriminación hacia las personas con discapacidad al verlos incapaces de desempeñar alguna actividad.

- **Discriminación:** La autora Millas (*Ob.cit*:13:14) afirma que es la barrera de mayor peso, definiéndola como “prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad”; al respecto, son conductas impropias que se originan a través de los tabú existentes en la sociedad. Dividiéndola en tres importantes tipos de discriminación:

- a) **Discriminación positiva:** Referido a la sobreprotección que tienen la familia (principalmente padres, madres, hermanos) sobre las personas con discapacidad, perjudicando en su integración social y creando una discriminación inconsciente.

- b) **Discriminación nociva:** Es el trato diferente pero intencional que se les da a las personas con discapacidad.

- c) **Discriminación sistemática:** Relacionada a la no discriminación de las personas con discapacidad, incorporándolas con las mismas características y condiciones que las demás, dando la oportunidad de trabajar de acuerdo a sus habilidades.

Asimismo, Millas (*Ob.cit*), indica que existen otras barreras, como la arquitectónicas refiriéndose a las infraestructuras no adecuadas, las barreras educacionales que son la falta de enseñanzas y las barreras legales que son los vacíos dejados en los mecanismos e instrumentos que amparan a las personas con discapacidad.

### ***2.3.9. Personas con Discapacidad***

Desde la perspectiva de los derechos humanos, en la actualidad ha sido

superado el enfoque médico o asistencial por el cual eran tratadas las personas que sufren algún tipo de discapacidad; por lo tanto, ha existido un avance, resaltando la igualdad de oportunidades como uno de los puntos primordiales para dar paso al entendimiento de estas personas como sujetos plenos de derechos. En la misma línea Suarez (2016), afirma que, con los avances existidos se busca garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad y lograr eliminar toda forma de discriminación, las personas con discapacidad son seres capaces de interactuar y participar activamente en la sociedad, siendo el Estado y la sociedad las que deben ofrecerles condiciones para su desenvolvimiento efectivo.

En relación con, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), artículo 6, define las personas con discapacidad:

Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás (p.5).

Las personas que presentan la condición de discapacidad, entre ellas se pueden referir: las sordas, las ciegas, los sordociegos, que tienen dificultades visuales, auditivas, intelectuales, motora de cualquier tipo, autistas, entre otras, que cumplen algún impedimento para ejercer sus funciones en una vida normal como ser humano. De igual manera, también son consideradas personas discapacitadas aquellas condiciones en la cual las personas presentan alguna deficiencia mental, física, sensorial que le impide relacionarse ampliamente con el resto de la sociedad.

### ***2.3.10. Seguridad Social***

La seguridad social, es para todas las personas que integran la sociedad a nivel



mundial, realizando promociones a toda la población de carácter universal y equitativo en protección y educación para la salud y la calidad de vida, como prevenir las enfermedades y los accidentes restablecimiento de la salud y la rehabilitación adecuada, oportuna y de calidad.

Asimismo, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012), artículo 5, hace mención a la definición de Sistema de Seguridad Social, siendo el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema. En otras palabras, es una organización integrada por sistemas prestacionales, siendo estas las normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán los casos necesarios, así como su duración, sus requisitos de acceso, las organizaciones que estarán a cargo de gestionar, otorgar, su funcionamiento y financiamiento, para garantizar la participación protagónica de los ciudadanos, siendo estos los empleadores, afiliados, trabajadores, jubilados, pensionados, entre otros.

#### **2.4. Bases Legales.**

El Estado Venezolano ha realizado en el transcurso de los años mecanismos, instrumentos, reglamentos y otros marcos legales, donde establece la importancia social y laboral que todo ciudadano debe tener, permitiendo proteger y satisfacer las exigencias y obligaciones de las personas con discapacidad que hacen vida activa en el país venezolano y nivel mundial.

Con relación a lo señalado, Pérez (2009:65), indica que las bases legales son “el conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, etc., que establecen el basamento jurídico sobre el cual se sustenta la investigación”; En otras palabras, son las leyes necesarias para marcar pautas en la conducta y procedimientos de las personas, por lo cual se encuentra inmersa en todas las fases históricas de la humanidad, en esta oportunidad haciendo hincapié en las personas con discapacidad,

con el objeto de brindarles la atención y generar condiciones de integración social sin ninguna discriminación, se toman como referencias las siguientes bases legales en las que más se enmarca la presente investigación.

#### ***2.4.1. Antecedentes Legislativos Nacionales***

En este punto, se hace referencia a las leyes, ordenanzas y programas de relevancia para los fines de la presente investigación.

##### ***2.4.1.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)***

Dentro de la normativa legal que protege a las personas con discapacidad se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), principal Carta Magna de la Nación, consagrando en sus principios fundamentales proteger como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación la igualdad, la democracia de responsabilidad social, la preeminencia de los derechos humanos; garantizando el cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en la misma, quedando la educación y el trabajo como procesos fundamentales.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Ob.cit:4), en su artículo 19, Título III de los derechos humanos y garantías, y de los deberes, plantea “El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos”. Declarando en el artículo 21, que todas las personas son iguales ante la ley, no permitiendo discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquella que de un resultado negativo en el goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos de todas las personas ante la ley.

Asimismo, el artículo 81, habla de los derechos sociales y de las familias:

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... (p.15).

El mencionado artículo, hace referencia a la igualdad de derechos para las personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación, garantizando las condiciones laborales efectivas necesarias. Por lo tanto, el artículo 87, expresa sobre el derecho al trabajo y el deber de trabajar de toda persona, siendo el Estado quien garantizará las medidas necesarias para que todas las personas obtengan ocupación productiva, garantizando el ejercicio de los derechos laborales para los trabajadores y las trabajadoras, sin más restricciones que las establecidas por la ley.

Por otra parte, el artículo 86, el cual hace mención al derecho de la seguridad social para todas las personas, como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. Sin duda, todas las personas de la nación tienen derecho a la seguridad social mantenga o no alguna contribución, teniendo la obligación el Estado de asegurar la efectividad de este derecho.

Asimismo, el artículo 89, hace referencia que el trabajo en un hecho social y gozará de la protección del Estado, indicando en su numeral 5, se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. Siendo estos factores el problema para la discriminación dentro de la sociedad.

En cuanto, a la circulación de información, los medios televisivos en su

totalidad deberían incorporar subtítulos y traducción a las lenguas de señas venezolanas, para una mayor percepción de las personas que tenga discapacidad auditivos, consagrado en el texto constitucional, artículo 101.

Al respecto, Suarez (2016:44), manifiesta en su trabajo de investigación que reviste de suma importancia la inserción de las personas con discapacidad en el campo laboral, se inscriben en el marco del mundo del trabajo en la perspectiva del hecho social, porque el hombre o los individuos son seres sociales independientemente de la condición física; es decir, el hombre por ser humano merece respeto y que se le garantice los derechos individuales e imprescriptibles para su subsistencia.

#### ***2.4.1.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)***

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida. A este propósito, la ley en mención hace referencia Capítulo II Principios Rectores, sobre la Seguridad Social, toda persona trabajadora tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, siendo o no dependientes de patrono o patrona. Asimismo, artículo 21, dicta la No Discriminación en el Trabajo, siendo contrarias a los principios de esta Ley cualquier práctica de discriminación; Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo.

En relación, cualquier persona y/o empresa desobediente a estos instrumentos serán penados por las leyes con competencia en la materia, ni podrán ser improcedentes las disposiciones especiales dictadas para proteger las personas con discapacidad o cualquiera que lo amerite.

Igualmente, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (*Ob.cit.*), contiene en su ámbito normativo apartados específicos que atañen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Capítulo VIII del Trabajo de las Personas con Discapacidad, artículo 289, expresa sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, siendo el Estado el encargado de promover, desarrollar y adaptar medidas dirigidas al progreso de las condiciones de calidad de vida, transporte, vivienda, para lograr la plena inclusión de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad aun trabajo digno y productivo en el marco del proceso social del trabajo.

Asimismo, el artículo 290, expresa sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, siendo incorporadas al campo laboral igual a los demás trabajadores sin discriminación alguna de la condición de discapacidad que tenga (congénita, intelectual, accidentes laborales, accidentes profesionales, entre otros) facilitando el desarrollo de sus actividades en condiciones dignas, estando el patrono obligado a incorporarlos hasta que represente no menos del 5 por ciento de la nómina total. Igualmente, el artículo 291, hace referencia sobre el acceso a la incorporación y reincorporación de trabajos dignos para las personas con discapacidad en actividades socio productivas.

Finalmente, la ley establece, las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores con discapacidad, siendo establecidas en su ley correspondiente.

#### ***2.4.1.3. Ley para las Personas con Discapacidad (2007)***

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la cual tiene como objeto la regulación de los medios y mecanismos para avalar el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo a sus capacidades, garantizando su participación directa como ciudadanos plenos de derecho y la participación solidaria de la sociedad y la familia, las acciones de los

órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal, Municipal, las personas jurídicas y naturales de derecho privado competentes en la atención de las personas con discapacidad, están en la obligación de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo relacionado a su prevención, con el fin de promover, proteger y asegurar un efectivo disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad en su igualdad de oportunidades, su integración social, su derecho al trabajo en condiciones laborales satisfactorias, educación, cultura y deporte como lo establece la Carta magna Venezolana, los tratados, convenios y pactos ratificados por la República.

Esta normativa tiene como ámbito de aplicación, amparar a todos los venezolanos y venezolanas, extranjeros y extranjeras residentes legalmente en el país y se rige por los órganos públicos nacional, estatal, municipal, Privados en atención a las personas con discapacidad.

Por lo tanto, el artículo 4, establece sus principios siendo el humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no segregación, no discriminación, participación, corresponsabilidad, respecto por la diferencia, aceptación de la diversidad humana, respecto por las capacidades en evolución de los niños y niñas con discapacidad, accesibilidad, equiparación de oportunidades.

Asimismo, el artículo 5, define la discapacidad como la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales; Siendo condiciones que se pueden evidenciar en ausencias, defectos, pérdidas, anomalías, dificultando poder desplazarse sin apoyo, no poder ver u oír, no poder comunicarse con otros, limitando la integración de actividades cotidianas como la educación, trabajo, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida o impiden la participación activa de las personas en las

actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente. De tal manera, que la Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Igualmente, el artículo 6 define la persona con discapacidad, como aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas, pudiendo ser de carácter temporal, permanente o intermitente. Que una vez interactuando con diversas barreras le impliquen desventajas que dificulten o impidan su participación, inclusión o integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones.

Con relación a lo anterior, son reconocidas personas con discapacidad las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, La Discapacidad y la Salud (CIF).

El marco de la Ley, sitúa en su artículo 7, la calificación y certificación de la discapacidad, siendo su calificación competencia de los profesionales, técnicos, especialistas en la materia de discapacidad, adscrito al Sistema Público Nacional de Salud, quienes determinaran la condición, clase, tipo, grado y característica de la discapacidad. Por lo tanto, la certificación de la condición de persona con discapacidad, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el

cual reconocerá y validará las evaluaciones realizadas por los especialistas con competencia.

Asimismo, el artículo 8, refiere, la atención integral de las personas con discapacidad, siendo brindada a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin ninguna discriminación. Refiriéndose a políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad en coordinación con los entes públicos y privados, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad, en las comunidades organizadas, las familias, para la prevención de la discapacidad, la atención, la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida y el pleno ejercicio de sus derechos en todos los ámbitos de la educación, formación o capacitación para el trabajo, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos incorporados en la dinámica de desarrollo de la Nación.

Asimismo, Capítulo III referente al Trabajo y Capacitación. Artículo 26, hace mención de las políticas laborales, siendo competencia del ministerio en materia del trabajo con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, tienen la responsabilidad de formular las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad y lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

En relación, el artículo 27 de la ley establece que los Ministerio del Poder popular para el Trabajo y la Seguridad Social, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Ministerio del Poder Popular para el Deporte, el Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular, Ministerio del Poder Popular para la Cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, son las encargadas de establecer programas



permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, utilizando la ecuación de sus métodos de enseñanzas al tipo de discapacidad que corresponda.

Entre los capítulos más relevantes de la Ley para las Personas con Discapacidad (*Ob.cit*), se encuentra el artículo 28, el cual se relaciona a los propósitos investigativo del presente estudio; Empleo para las personas con discapacidad:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrán oponerse argumentación alguna que discrimine, condiciones o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad”. (p.p 15-16).

El artículo en mención, establece que las instituciones públicas y privadas están en la obligación de incorporar a su nómina total de trabajadores no menos del 5 por ciento de personas con discapacidad, pudiendo así involucrarse en la defensa y promoción del derecho social del trabajo.

Por otro lado, estas organizaciones no podrán impedir ni discriminar el empleo de las personas con discapacidad, ni asignar actividades que impidan su desempeño laboral, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, las personas con discapacidad no están obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas para el tipo de discapacidad que tenga.

Asimismo, Suarez (2016:50), en su estudio expone que dicha ley establece que las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas al campo laboral, de acuerdo a sus habilidades y, en tareas que puedan realizar ellas mismas; en suma, acorde a sus posibilidades y habilidades, bajo supervisión y vigilancia; para lo cual el

ministerio con competencia en materia del trabajo debe formular y desarrollar políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

En el mismo orden de idea, el artículo 30 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), establece la Inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad; siendo el Ministerio del Poder popular para el Trabajo y la Seguridad Social, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Ministerio del Poder Popular para el Deporte, el Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular, conjuntamente con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad son los encargados de la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, avalando el derecho al trabajo y las posibilidades de mejora profesional.

Los artículos mencionados anteriormente, cumplen un rol significativo en materia de la protección laboral de las personas con discapacidad, siendo importante para la investigadora hacer referencia del Capítulo IV, Accesibilidad y Vivienda, en su artículo 31, donde establece:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen y adecuen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad (p.17).

Todos los órganos públicos y privados que realicen algún diseño, proyecto, remodelación, construcción, adecuación de edificaciones y medios de transporte, o cualquier otra planificación que realice, deben ser ejecutadas con base establecidas en la Comisión Venezolana de Normas Industriales, Entorno Urbano y Edificaciones

Accesibilidad para las Personas (2004), y demás disposiciones normativas que rijan la materia.

Es importante mencionar, que la Asamblea Nacional Constituyente (ANC), se llevó a cabo el 26 de septiembre de 2017, Palacio Federal Legislativo, ciudad de Caracas, la creación de la Comisión Constituyente para las Personas con Discapacidad, la cual presentó el Plan Constituyente Rafael Urdaneta para las Personas con Discapacidad, el mismo será debatido en todo el territorio nacional, para así promover espacios de participación ciudadana de las personas con discapacidad, fortaleciendo sus valores y principios de los derechos de este sector en la construcción colectiva de la nueva propuesta constitucional.

El nuevo proyecto del Plan Constituyente Rafael Urdaneta para las Personas con Discapacidad, se basa en la revisión de la actual Ley de las Personas con Discapacidad y la creación de su reglamento; tendrán como único objetivo fortalecer el derecho de las personas con discapacidad en la vida cotidiana. Enfocado en la Felicidad Social, dirigido a fortalecer la protección social con el acceso a la vivienda, la educación y el trabajo, desarrollándose la línea de acción del eje Constituyente para el Proceso Constitucional del Trabajo y el eje Político, orientados a abrir nuevos espacios para la inclusión de las personas con alguna condición de discapacidad.

#### ***2.4.1.4. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012)***

El Sistema de Seguridad Social, tiene como objetivo establecer su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social de las personas sujetas a su aplicación, donde participaran todos los actores con el régimen de cotizaciones destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho sistema.

El Estado garantizará a las personas comprendidas en el campo de aplicación,

la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que sean contempladas; Asimismo, los venezolanos y los extranjeros residenciados legalmente en el país tienen garantizado por parte del Estado la seguridad social como un derecho humano. Asimismo, el artículo 18, de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Ob.cit), señala que garantizará las prestaciones sociales en protección integral a la vejez, pensiones por vejez, pensiones por sobrevivencias, pensiones por discapacidad, prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad, paternidad y cualquier otra prestación derivada de contingencias que sea objeto de previsión.

#### ***2.4.1.5. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)***

La presente ley establece la protección a todos los trabajadores en cuanto a la prevención, condiciones y medio ambiente en que deben desarrollarse sus jornadas laborales, abriéndose una nueva página de lucha de los trabajadores, que marcará el futuro de la salud y la seguridad laboral en Venezuela.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), hace mención en el artículo 1, como objeto establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores la promoción de la ejecución del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del Sistema Seguridad Social, abarcando la promoción de la salud de los trabajadores, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Como se puede inferir, es la creación de instituciones garantes de la seguridad e integridad física de los trabajadores, en la actualidad se reconoce al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), como una de las instituciones que se encarga de vigilar el cumplimiento de la seguridad de los trabajadores, bajos lineamientos que permitan garantizar los deberes y derechos del trabajador en relación a seguridad, salud y ambiente de trabajo.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (*Ob.cit*), expresa que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidas en su artículo 11. Aspectos a incorporar en la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, numeral 6. La protección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.

Asimismo, artículo 18, menciona sobre las competencias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), entre las cuales destacan revisar y actualizar periódicamente la lista de enfermedades ocupacionales, elaborar los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, así como también dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o la trabajadora.

Por otra parte, el artículo 59, de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (*Ob.cit*), establece las condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo, “a los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas”, asegurando el más alto nivel de protección física y mental de las personas con discapacidad o con necesidades especiales. Garantizando las medidas necesarias para la ejecución de sus labores de acuerdo a las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía, de tal manera que los trabajadores, sea cual fuere su condición, no tengan ningún riesgo en su lugar de trabajo, evitando incidentes que

puedan ser perjudiciales para ambas partes.

Otras prioridades de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (*Ob.cit*), establecidos en los artículos 69, 70 y 71, el primer artículo hace referencia a la definición de accidentes de trabajo, es todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo; mientras el segundo artículo expresa sobre la definición de enfermedad ocupacional siendo los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar; el último artículo manifiesta las secuelas o deformidades permanentes provenientes de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, que vulneren las facultades humanas, más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancias, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador o de la trabajadora lesionado.

Al respecto, las tres definiciones básicas de los tipos de accidentes laborales que se pueden tener durante una mala jornada laboral trayendo como consecuencia la discapacidad de los trabajadores o las trabajadoras.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (*Ob. Cit*). Título VII, sección I, establece las prestaciones dinerarias, la cual es el reemplazo del salario durante el periodo en que el trabajador se encuentra impedido de realizar sus labores a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. El artículo 78, establece las categorías de daños de las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la trabajadora o trabajador afiliado, siendo clasificados de la siguiente manera:

- Discapacidad temporal.
- Discapacidad parcial permanente.

- Discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
- Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad.
- Gran discapacidad.
- Muerte.

***2.4.1.6. Comisión Venezolana de Normas Industriales Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para las Personas 2733 (2004)***

La presente norma establece los principios generales para proyectos, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones ya existentes, evitando los obstáculos físicos que puedan existir, permitiendo así la accesibilidad libre con comodidad y seguridad de las personas.

La Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para las Personas 2733 (2004), menciona en sus propósitos la definición de términos que refieren a la normativa a continuación, se describen:

**a) Accesibilidad:** Condición de las edificaciones y su entorno urbano que garantiza y facilita el ingreso, recorrido de las personas de forma segura y libre.

**b) Accesibilidad Arquitectónica:** Se refiere a las condiciones de las edificaciones, las cuales garantizan el acceso de las personas sin barreras, con seguridad y de manera cómoda.

**c) Barreras Físicas:** Es todo aquel obstáculo físico, infranqueables los cuales impiden el normal desenvolvimiento, uso de los bienes y servicios por las personas.

**d) Barreras Arquitectónicas:** Son las barreras físicas existentes en las edificaciones que dificulten, limiten o impiden el desenvolvimiento, uso seguro y cómodo de las personas en ellos.

e) **Transitabilidad:** Características de las vías de circulación en las edificaciones y espacios urbanos, permitiendo el libre tránsito de las personas con seguridad y comodidad.

## **2.5. Leyes y Ordenanzas Relacionadas con la Protección de las Personas con Discapacidad en Venezuela**

En Venezuela, adicionalmente a lo dispuesto en las leyes antes comentadas, existen otros mecanismos que apoyan los estatutos previstos para regular el personal con discapacidad. En este sentido, Suarez (2016), hace mención de las leyes y ordenanzas vigentes orientadas al derecho de las personas con discapacidad, entre las cuales se pueden mencionar:

- Ordenanzas sobre Normas para la Integración de Ciudadanos con Impedimentos Físicos del Municipio Chacao, Estado Miranda. Aprobada el 23/10/1997.
- Ley para la protección e integración de las personas discapacitadas en el Estado Zulia. Aprobada el 06/07/2001.
- Ley de Protección e Integración a Personas con Discapacidad en el Estado Lara. Aprobada el 09/01/2002.
- Ley de Protección e Integración a Personas con Discapacidad en el Estado Nueva Esparta. Aprobada el 01/10/2002.
- Ley para la Igualdad y Protección de las Personas con Discapacidad del Estado Yaracuy. Aprobada el 30/12/2002.
- Ley para la Atención e Integración a las Personas con Discapacidad en el Estado Vargas. Aprobada el 27/02/2003.



- Ley de Asistencia e Integración de Personas con Discapacidad del Estado Mérida. Aprobada 07/07/2003.
- Ley de Protección a las Personas Discapacitadas del Estado Falcón. Aprobada el 25/07/2003.
- Ordenanzas sobre Normas, Derechos y Protección a Personas con Discapacidad del Municipio Libertador del Estado Mérida. Aprobada el 9/08/2003.
- Ley de protección a las Personas Discapacitadas del Estado Barinas. Aprobada el 12/02/2004.
- Ley para la Protección e Integración de las Personas con Discapacidad del Estado Miranda. Aprobada el 07/06/2004.

## **2.6. Programas Especiales**

Adicional a las leyes y ordenanzas, también existen los programas especiales que contribuyen a regular las personas con discapacidad.

### ***2.6.1. Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad***

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, uno de los Institutos Autónomos con mayor relevancia en relación a las personas con discapacidad, fue creado a través de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), las cuales son enmarcadas en coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, la prevención de la discapacidad y en la promoción de cambios culturales en relación a las discapacidad dentro del país; ejerciendo funciones de ejecución de lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñadas por el órgano rector, el Ministerio del Poder Popular para la Salud y Protección Social.

Asimismo, inspecciona el cumplimiento de las obligaciones patronales en

materia de discapacidad, gestionando las condiciones laborales satisfactorias, promoviendo su formación, capacitación y acceso al empleo, es el responsable de la calificación y certificación de la condición de personas con discapacidad, el cual reconoce y valida las evaluaciones, informes y certifica la discapacidad de la persona.

Asimismo, rinde cuenta de su gestión administrativa y financiera, desempeño y resultados de su gestión a la Dirección General de Salud Integral para Personas con Discapacidad, anteriormente llamado Programa de Atención Integral a las Personas con Discapacidad (PASDIS), adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPPS).

Pernia (2016), expresa en su trabajo, que el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad está integrado por Inspectores con competencia nacional y las inspecciones se realizan por algunas de estas causas:

- Por asesoría, la cual implica un levantamiento de la información básica de la entidad de trabajo determinando algunas debilidades en las condiciones de trabajo, es decir, se deja constancia del diagnóstico de la visita donde se realiza un acta de asesoría colocando en la entrada de la entidad de trabajo una calcomanía.
- Por inspección ordinaria, se da por providencia administrativa expresa, orden que autoriza al funcionario a efectuar la inspección en el centro de trabajo para exigir la documentación que se crea necesaria en la visita, posteriormente se realiza la respectiva acta donde se indica los ordenamientos y el periodo en el cual debe hacer el cumplimiento o la pena de sanción.
- Reinspección, se trata del seguimiento donde se verifica el cumplimiento que se haya dado a los ordenamientos efectuados.
- Denuncia, son pocas las realizadas antes el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

- Jornadas Especiales, se realiza en áreas geográficas determinadas, aun teniendo la competencia de realizar inspecciones relacionadas a discapacidad.
- Solicitud de los Empleadores, son las inspecciones solicitadas por el mismo empleador, para hacer saber que cumple con las normas establecidas.

Finalmente, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad tiene una coordinación de inspección en cada Estado del país, pudiendo crear unidades municipales para atender a las personas con discapacidad, pidiendo celebrar convenios con los municipios, una vez evaluada las condiciones geográficas de acceso y su población.

### ***2.6.2. Misión José Gregorio Hernández***

La Misión José Gregorio Hernández, nació en el año 2008, enmarcado en la segunda directriz del proyecto nacional Simón Bolívar, en su primer plan socialista de la nación para el periodo 2007-2013. La Suprema Felicidad Social partiendo de la construcción de una nueva estructura social incluyente y un nuevo modelo social, productivo y humanista. Siendo creada para brindar atención integral y servicios de salud gratuita a todas aquellas personas que por complicaciones congénitas o por alguna afección o accidente han quedado discapacitadas, su principal interés son las personas de más bajos recursos económicos y apartados de las principales ciudades.

Asimismo, la creación de esta misión se encuentra enmarcada dentro de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999:15), artículo 84; establece “Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad”. La misión busca saldar la deuda que el Estado venezolano tiene con las personas con discapacidad, garantizándole al individuo su inserción y reinserción a la sociedad.

## **2.7. Antecedentes Legislativos Internacionales**

En esta sección, se hace mención a las leyes internacionales con mayor relevancia para la investigación.

### ***2.7.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)***

La declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, según resolución 217 A (III). Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, promoviendo mediante la enseñanza y la educación el respeto a sus derechos y libertades de carácter nacional e internacional de aplicación universal y efectiva.

Asimismo, el artículo 1, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros; Es decir, toda persona que manifieste o no alguna condición, goza de los mismos derechos de libertad, igualdad, fraternidad y no discriminación. De igual manera, la Declaración Universal de Derechos Humanos declara en su artículo 23, que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, sin discriminación alguna, con igual remuneración asegurándole una existencia a ella y su familia conforme a la dignidad humana, y adquiriendo protección contra el desempleo o bien sea cualquier otro medio de protección social.

### ***2.7.2. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)***

La Organización Internacional del Trabajo adoptó en su octogésima sexta reunión en el año 1998 la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Posteriormente se llevó a cabo la 99ª reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, reunido el 15 junio de 2010, la conferencia adoptó una versión revisada relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la cual reemplazaría el adoptado en 1998. Expresando los principios relativos a los derechos fundamentales que son objetos de los convenios, como lo es la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, declarando que todos los miembros tienen el compromiso de pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución. Con el objeto, que se cumplan todo lo creado en las convenciones, la Organización Internacional del Trabajo es el órgano competente para establecer las normas y asegurar su aplicación en todos los ámbitos.

### ***2.7.3. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001)***

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001), nace de una revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) publicada en el año 1980 por la Organización Mundial de la Salud de carácter experimental, en el año 2001 se aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud para ser empleada a nivel internacional, esta clasificación internacional ha pasado de ser una clasificación de consecuencias de enfermedades (1980) a una clasificación de componentes de salud (2001); su objetivo principal es brindar un lenguaje unificado y estandarizado, un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la educación y el trabajo.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (*Ob.cit*), es una categorización del funcionamiento y de la discapacidad de las personas, teniendo en cuenta sus características comunes como el origen, tipo o similitud. Durante el proceso de revisión del uso de término, expone algunos términos

utilizados por esta clasificación: Bienestar, estados de salud y dominios de salud, condición de salud, funcionamiento, discapacidad, funciones corporales, estructuras corporales, deficiencia, actividad, limitaciones de la actividad, participación, restricciones en la participación, factores contextuales, factores ambientales, factores personales, facilitadores, barreras, capacidad, desempeño y/o realización.

Es importante mencionar, que la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud son familia de las Clasificaciones Internacionales, se rigen por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud siendo esta complementaria con la Clasificación Internacional de Enfermedades Décima Revisión (CIE-10); esta última proporciona un diagnóstico de enfermedades, trastornos u otras condiciones de salud, siendo enriquecida por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001) por la información brindada sobre el funcionamiento.

#### ***2.7.4. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)***

Recordando los principios de la Carta de las Naciones Unidas, fue aprobada la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2006). Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración, señalada un cambio paradigmático de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad. La Convención se creó con el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones iguales de todos los derechos humanos. En otras palabras, para la convención las personas con discapacidad son todas a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, al interactuar con algunas barreras, impida su igualdad de condiciones a las demás y su participación plena y efectiva en la sociedad.

Es importante mencionar, que algunos principios de la convención estipuladas en su artículo 3, son: La no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre el hombre y la mujer, el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. A estos elementos, los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igual de condiciones con las demás, promoviendo el ejercicio del derecho al trabajo.

Suarez (2016), enfatiza que, los países latinoamericanos en su totalidad, firmaron la Convención entre marzo y agosto de 2007, luego las ratificaciones fueron haciéndolas entre los años 2007 y 2009, siendo excepciones de Colombia, Costa Rica y Venezuela que aún no le han ratificado el instrumento y el Protocolo no ha sido firmado por Venezuela, Colombia, Cuba y Uruguay.

Finalmente, se presenta el cuadro 2, que sintetiza los instrumentos nacionales e internacionales que regulan los medios y mecanismos de protección para las personas con discapacidad, considerados en el desarrollo de la investigación.

**Cuadro 2**  
**Mecanismo de Protección de las Personas con Discapacidad.**

<b>Instrumentos Nacionales</b>	<b>Artículos</b>
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).	19, 21, 81, 87, 89, 101
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).	21, 289, 290, 291
Ley para las Personas con Discapacidad (2007).	4, 5, 6, 7, 8, 26, 27, 28, 30, 31
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012).	18
Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).	1, 11, 18, 59, 69, 70, 71, 78
<b>Instrumentos Internacionales</b>	<b>Artículos</b>
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	1, 2, 3
Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)	Sus derechos fundamentales es la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001)	Su objetivo, es brindar un lenguaje unificado y estandarizado; con un marco conceptual hacia la descripción de la salud y los relacionados con la educación y el trabajo.
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).	Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno en condiciones iguales de todos los derechos humanos.

**Fuente:** Garcés, Y (2018).

## **2.8. Definición de Términos Básicos**

En la siguiente sección se mencionan los términos básicos de uso frecuente en la investigación; Balestrini (2002:108), afirma que: “Un concepto, es una unidad de pensamiento. Es un contenido figurativo a través del cual designamos un término específico. Los conceptos se establecen mediante el análisis de la realidad”; En otras



palabras, a partir de ellos, es guiada la acción de la investigación y mostrado el significado que representa el cual permite conectar el estudio con la teoría.

Asimismo, Arias (1999:15), sostiene que la definición de términos básicos, “consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema formulado”. En general es la explicación que se da a los conceptos empleados en la caracterización y enunciación del problema.

Seguidamente, se presentan algunas definiciones de interés vinculadas con la investigación desarrollada:

**Discapacidad:** condición que tiene una persona por la falta o limitación de alguna deficiencia que lo dificulta en su participación plena y efectiva en la sociedad de igual condiciones a los demás.

**Discriminación:** separar, diferenciar o excluir a alguna persona, por motivos de ciertas características físicas, ideales, religiosa, cultura, orientación sexual, posición económica, raza, color, entre otros.

**Empleo:** ocupación u oficio que ejerce una persona en una unidad de trabajo que le confiere la calidad de empleado.

**Inclusión:** es la actitud política o tendencia que busca integrar a las personas dentro de la sociedad, siendo correspondidas con los beneficios de igual condición a las demás personas.

**Inserción laboral:** es una serie de actuaciones dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo, potencializando el desarrollo laboral de un individuo.

**Persona:** individuo de la raza humana, con poder de raciocinio, que posee conciencia y a su vez cuenta con una propia identidad.

**Reinserción laboral:** es la acción que se ejecuta luego que una persona pierde su puesto de trabajo, ya sea por accidente laboral, enfermedad laboral o simplemente perdió su empleo y debe conseguir uno nuevo.

**Relaciones laborales:** es el vínculo que existe entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo, siendo la fuerza de trabajo (trabajador) y el medio de producción (patrono).

**Satisfacción en el trabajo:** son los elementos de gratificación y motivación en función de las metas y expectativas personales, siendo el grado de consentimiento de la persona respecto a su entorno de trabajo.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Este capítulo contempla los elementos que direccionaron la investigación, en él se detallan: la naturaleza de la investigación, estrategia metodológica, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población y muestra objeto del estudio.

Al respecto, Arias (1999:19), señala que el marco metodológico es “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado”. En otras palabras, es darles respuesta a los propósitos establecidos en la investigación.

En la misma dirección, Balestrini (1997:126), expresa que el marco metodológico “es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registro, técnicas y protocolo con las cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”; En fin, es plantear las diversas operaciones que serán incorporadas en el desarrollo de la investigación. ´

#### **3.1. Tipología de la Investigación**

A continuación, se detallan los elementos que conforman el diseño y tipo de investigación.

##### **3.1.1. Finalidad**

En cuanto a la investigación social, su finalidad es de tipo básica, Sierra (1988), indica que su objetivo es el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, siendo sus principales funciones conocer y explicar su funcionamiento.

### ***3.1.2. Alcance Temporal***

Sierra (1988: 34), manifiesta que el alcance temporal de una investigación, es como “la investigación puede referirse a un momento específico o a un tiempo único, o puede extender su análisis a una sucesión de momentos temporales”; con lo anteriormente descrito, se indica que el alcance de la investigación es Sincrónica o Seccional porque está dado a un momento único, específico.

### ***3.1.3. Profundidad***

En relación a la profundidad de la investigación, se ubica en un nivel descriptivo; ya que se hace preciso referir en forma específica el contexto presente y sobre este efectúa una descripción de la situación que accederá a establecer las conclusiones precisas. Al respecto Morles (2000:71), define la investigación descriptiva como “Aquella que trabaja sobre las realidades encontradas a explicar fenómeno o circunstancias y determinada principalmente las modalidades de formación, estructuración o de fenómenos”.

De igual manera, Delgado de Smith (2008:249), afirma que “están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones objeto de estudio”. En suma, permitió describir, analizar y evaluar las características de la problemática existente.

Asimismo, Hernández y otros (2003), al referirse al tipo de investigación consideran que la descripción puede ser más o menos profunda, pero no es todos los casos, tratándose en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito. En otras palabras; es una investigación que busca la descripción puntual y existente de cómo se analiza la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.

#### **3.1.4. Amplitud**

La amplitud de la investigación es microsociológica, Sierra (1988), manifiesta que este tipo de amplitud hace referencia al estudio de variables y sus relaciones en grupos pequeños y medianos. En el caso que nos ocupa, la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.

#### **3.1.5. Fuentes**

En referencia a la investigación, el contacto directo con las fuentes primarias permitió desarrollar como propósito del estudio el análisis de la situación en que se encuentra la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.

En la misma línea, Sierra (1988:34), define las fuentes primarias como “aquellas en que los datos o hechos sobre los que versan, son de primera mano, es decir, recogidos para la investigación, y por aquellos que la efectúan”; por lo tanto, la investigadora no manipula la información debido a que esto hace perder la naturalidad en el cual se desenvuelve la investigación.

#### **3.1.6. Carácter**

La investigación se enmarcó en el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo, Suarez (2017), afirma que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos, secuencial y probatorio. En suma, se basó en números para analizar, comprobar información, obteniendo la objetividad de cada uno de los resultados.

En la misma línea, Palella y Otros (2012), afirman que el enfoque cuantitativo:

El paradigma con enfoque cuantitativo se fundamenta en el positivismo, el cual percibe la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética-deductiva como una forma de

acotación y predica que la materialización del dato es el resultado de procesos derivados de la experiencia. Esta concepción se organiza sobre la base de procesos de operacionalización que permiten descomponer el todo en sus partes e integrar éstas para lograr el todo. El positivismo (Comte, 1978-1857) afirma que el espíritu humano debe renunciar a conocer el ser mismo (la naturaleza) de las cosas y contentarse con las verdades que proporcionan la observación y la experimentación (p. 40).

En resumen, el paradigma cuantitativo que se describe concibe a la ciencia como una descripción de fenómenos apoyados a los hechos dados.

### ***3.1.7. Naturaleza***

Para el estudio se utilizó el tipo de naturaleza empírica, Sierra (1988:35), señala que, en este tipo de investigación, "trabajan con hechos de experiencia directa no manipulados". Es decir, utiliza situaciones concretas, reales que le dan el carácter científico a la investigación.

### ***3.1.8. Marco en que Tiene Lugar***

El diseño de la investigación, es manifestado por Arias (1999:20), como "la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado"; A saber, la investigadora define y justifica el tipo de diseño de investigación a emplear.

El diseño de investigación fue de campo, a este propósito Sabino (1992:89), asume que "son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad"; en ese sentido, los datos fueron recolectados directamente de la realidad. En otras palabras, la información fue tomada directamente donde ocurren los hechos en los sectores gubernamentales objeto de estudio la Procuraduría General del Estado Yracuy, el Consejo Legislativo del Estado Yracuy y la Contraloría del Estado Yracuy.

El tipo de diseño elegido fue no experimental, para Hernández y otros (1991:189), afirman que “es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural”; está basado en no manipular de manera intencional las variables que serán analizadas.

### ***3.1.9. Método de la Investigación***

El método está referido al camino que se sigue para lograr un fin, este orienta la forma y la naturaleza de la información para responder a los propósitos investigativos planteados, en tal sentido, se utilizó el método cuantitativo, que es comúnmente usado en investigaciones de las ciencias económicas y sociales.

También se utilizó el *método deductivo* porque actúa como proceso, utiliza la estadística, tiene control sobre los fenómenos. Pero el relacionar estos datos, establecer conceptos y enunciados con base en ellos, y sacar conclusiones de todo género es en gran parte deductiva.

Es decir, se estudia un fenómeno en forma general, desglosando sus partes constitutivas para llegar a una idea única, para su aplicación se utiliza un conjunto de herramientas e instrumentos que permite lograr los objetivos planteados.

Asimismo, la autora asume la *hermenéutica* como método para comprender e interpretar la información obtenida de la aplicación del instrumento, partiendo de que el ser humano por naturaleza es interpretativo. Al respecto Gadamer (1998:23), señala que la hermenéutica es “la herramienta de acceso al fenómeno de la comprensión y de la correcta interpretación de lo comprendido, comprender e interpretar textos no es sólo una instancia científica, sino que pertenece con toda evidencia a la experiencia humana en el mundo”. Es decir, es el ser humano busca comprender los hechos para dar sentido, describir e interpretar las realidades de su interés.

## **3.2. Población y Muestra**

### ***3.2.1. Población***

Para la investigación es necesario el conjunto de elementos a estudiar con características similares, llamándolos población, Palella y otros (2012:105), define la población de una investigación como “el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. Pudiendo ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación”; en suma, es el total de los individuos a quienes se refiere la investigación.

En este sentido, la población de la investigación estuvo conformada por (02) trabajadores de la Procuraduría General del Estado Yzacuy, siete (07) trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Yzacuy y seis (06) trabajadores de la Contraloría del Estado Yzacuy, todos de las áreas de Recursos Humanos, para un total de quince (15) trabajadores.

### ***3.2.2. Muestra***

Para Palella y otros (2012), la muestra representa el subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el cual se realiza las mediciones con la idea de obtener conclusiones generalizadas a la población, se estudia el reducido número de individuos a los que se les tiene acceso con la idea de generalizar los resultados a la población de la cual esa muestra forma parte.

Cuando se realiza una investigación se tienen dos (02) opciones, abarcar la totalidad de la población o seleccionar un número determinado de la muestra.

Es importante destacar, que por ser la población pequeña la investigación abarcó la totalidad de la población que sumaron quince (15) trabajadores que



conforman el área de Recursos Humanos de la Procuraduría General del Estado Yaracuy, el Consejo Legislativo del Estado Yaracuy y la Contraloría del Estado Yaracuy respectivamente.

A los fines de presentar mayor información de los participantes de la investigación, se elaboró una caracterización de los mismos; en donde se consideraron elementos a saber:

**Número**, es el signo gráfico que representa la cantidad de elementos que forman la caracterización.

**Organización**, se refiere a la identificación de la institución gubernamental.

**Edad**, simboliza la edad biológica que tiene el trabajador.

**Sexo**, representa el género de los trabajadores de las instituciones.

**Grado de instrucción**, expresa el grado más elevado de estudio del trabajador.

**Profesión**, manifiesta la actividad habitual del trabajador.

**Gerencia**, representa la ubicación del trabajador.

**Fecha de ingreso**, describe el tiempo que tiene el trabajador en la institución.

**Cargo**, corresponde al deber adquirido por el trabajador para su desempeño.

**Antigüedad**, es la duración continua de servicio prestado por el trabajador.

**Nómina**, ubicación actual del trabajador (Contratado o Fijo).

### **3.3. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos**

Las técnicas de recolección de datos, es un ciclo del proceso de investigación,

el cual consistió en adquirir la información necesaria permitiendo la medición de las variables objeto de estudio. Cada tipo de investigación determina las técnicas a utilizar y cada técnica establece su instrumento.

En atención con el punto, Arias (1999:25), define las técnicas de recolección de datos como “las distintas formas o maneras de obtener la información”; en esta investigación, se empleó la técnica de la observación y la entrevista semiestructurada, las cuales permitieron recabar la información para la investigación.

A continuación, se describen las técnicas empleadas en la investigación.

### ***3.3.1. La Observación***

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó la técnica de la observación, siendo una técnica fundamental en todos los campos de la ciencia, consiste en que no existe ninguna clase de intermediación, al contrario, los hechos son percibidos directamente. A este propósito, Ander-Egg (2001-197), describe la técnica de la observación como “el procedimiento de recopilación de datos e información que consiste en utilizar los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes”; en resumen, intenta captar aquellos aspectos más significativos de la investigación para recopilar los datos que se estiman pertinentes.

En atención con el punto, Sabino (1992), describe la técnica de la observación como el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que queremos estudiar.

### ***3.3.2. Entrevista Semiestructurada***

Para la investigación por el tamaño de la población se recurre a la entrevista semiestructurada con el fin, de recopilar la información, de la población participante en el estudio, es válido acotar, que la entrevista partió de un guion con propósitos

vinculados directamente con la investigación. (Ver anexo A).

La entrevista es una conversación cara a cara de la investigadora con cada uno de los participantes. Pérez (2009:73), define la entrevista semiestructurada como “las constituidas por una serie de preguntas que se formulan libremente sobre el tema de investigación”; en definitiva, la entrevista permitió a la investigadora recopilar información de manera rápida y precisa.

Por otro lado, se realizó la validación del guion del instrumento en fecha 11 de Julio de 2017, por dos (02) especialistas en el área, una Doctora en Ciencias de la Educación y una Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, una vez revisado el cuadro metodológico y el guion de la entrevista las mismas validaron elementos como: claridad, pertinencia y relevancia del mismo. (Ver Anexo B).

Es importante destacar, que la entrevista tiene ventajas como lo es la optimización del tiempo. En particular, el caso que nos ocupa la entrevista fue realizada por la investigadora, los participantes no autorizaron grabar las entrevistas, así como la toma de fotografía de la captura del momento, por cuanto los mismos son trabajadores activos de entes públicos del Estado venezolano.

Para la recolección de la información está se realizó en tres (03) sesiones para cada Sector Gubernamental, detallándose a continuación:

### **1. Procuraduría General del Estado Yaracuy**

- Primera sesión en fecha 13 de Junio de 2017: Reunión con la Procuradora General del Estado Yaracuy, previamente hablado, para la firma de la Carta de Consentimiento.

- Segunda sesión en fecha 12 de Julio de 2017: Reunión con la Procuradora General del Estado Yaracuy para fijar fecha, hora y lugar de la realización de las entrevistas.

- Tercera sesión 18 de Julio de 2017: Una vez reunida con las dos (02) funcionarias del departamento de Recursos Humanos a las 9am en la sede de la Procuraduría General del Estado Yaracuy, se da inicio a la presentación por parte de la investigadora y a la realización de la entrevista.

## **2. Consejo Legislativo del Estado Yaracuy**

- Primera sesión en fecha 14 de Junio de 2017: Reunión con la Directora del Despacho del ente legislador, previamente hablado, la cual fue autorizada por al presidente del Consejo Legislativo del Estado Yaracuy a firmar la Carta de Consentimiento.

- Segunda sesión en fecha 12 de Julio de 2017: Reunión con la Directora de Despacho del ente legislador para fijar fecha, hora y lugar de la realización de la entrevista.

- Tercera sesión en 18 de Julio de 2017: Una vez reunida con los sietes (07) funcionarios del departamento de Talento Humano del ente legislador, seis (06) mujeres y un (01) hombre, a las 2pm en la sede del Consejo Legislativo del Estado Yaracuy, se da inicio a la presentación y realización de entrevista.

## **3. Contraloría del Estado Yaracuy**

- Primera sesión en fecha 15 de Junio de 2017: Reunión con el Contralor del Estado, previamente hablado, autorizando a la Administradora de Recursos Humanos, a firmar la Carta de Consentimiento.

- Segunda sesión en fecha 13 de Julio de 2017: Reunión con la Administradora de Recursos Humanos del ente Contralor para fijar fecha, hora y lugar de la realización de la entrevista.

- Tercera sesión en 19 de Julio de 2017: Una vez reunida con los seis (06) funcionarios del departamento de Recursos Humano, cinco (05) mujeres y un (01) hombre, a las 9am en la sede de la Contraloría del Estado Yaracuy, se realizan las entrevistas al personal.

Una vez concluida la realización de las entrevistas en los departamentos de recursos humanos de los sectores gubernamentales involucrados en la investigación, se obtuvo la información necesaria para el desarrollo de los objetivos del estudio.

Finalmente, se presenta cuadro 3, que integra la tipología implementada en la investigación.

**Cuadro 3**  
**Tipología de la Investigación**

<b>ELEMENTOS DISTINTIVOS</b>	<b>TIPOLOGÍA</b>
• Finalidad	• Básica
• Alcance Temporal	• Sincrónica o Seccional
• Profundidad	• Descriptiva
• Amplitud	• Microsociológica
• Fuentes	• Primaria
• Carácter	• Cuantitativo
• Naturaleza	• Empírica
• Según el marco / ubicación	• De campo No Experimental
• Método	• Cuantitativo deductivo • Hermenéutico
• Técnicas / instrumento	• Observación • Entrevista semiestructurada
• Población	• 15 trabajadores

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a Partir de Suarez (2017).

### **3.4. Validez del Instrumento**

Para validar el instrumento se consideró lo planteado por Hernández y otros (2006:277), quienes señalan que “La Validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”, por lo tanto, la validez es una condición necesaria de todo diseño de investigación. En este sentido, con el fin de proporcionarle validez de contenido al instrumento fue sometido a validez de juicio de expertos, por dos especialistas, quienes proporcionaron observaciones en aspectos como claridad, precisión, pertinencia, coherencia en cada uno de los ítems del guion.

La revisión del instrumento por los expertos permitió determinar que las preguntas que se formularon, fuesen las más adecuadas para resolver la situación de búsqueda de información y comprobar que las dimensiones e indicadores sean diferenciados adecuadamente y estén apoyadas en el marco teórico del estudio; por lo tanto, una vez elaborado el instrumento quedó validado por una Doctora en Ciencias de la Educación y una Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

### **3.5. Procedimiento Empleado para el Análisis de los Datos**

Una vez recolectada la información requerida para el estudio, se dio inicio al procesamiento de la data para ello, se procedió a la implementación de las siguientes actividades:

- Transcripción de las entrevistas.
- Observación de la data.
- Integración y estructuración de la información.
- Análisis de cada uno de los ítems.

- Tabulación e integración de cada uno de los ítems.
- Elaboración de cuadros estadísticos.
- Graficar ilustrativamente la data.
- Análisis interpretativo de la información.
- Redacción del documento final.
- Establecer las conclusiones pertinentes, que se originan de la investigación

Aplicado el procedimiento expuesto anteriormente, dio origen a las conclusiones de los resultados obtenidos por los participantes, los resultados arrojados fueron analizados de manera cuantitativa, es decir, estadísticamente en términos porcentual y con datos numéricos. Para el análisis estadístico se empleó la técnica de la estadística descriptiva, el cual estudia la distribución de frecuencia en cada una de las respuestas de los participantes de la investigación.

### ***3.5.1. Técnicas de Análisis de Datos***

Una vez obtenida la información a través de la entrevista y aplicado el procedimiento expuesto en el párrafo 3.5. Y como complemento a lo anterior, se utilizó la técnica de análisis de contenido, Krippendorff citado por Hernández y otros (2003:356), quien plantea la definición del análisis de contenido como “un método de investigación para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto”. Asimismo, Sabino (1992:123), indica que “se basa en el estudio cuantitativo del contenido manifiesto de la comunicación.

Seguidamente, se procedió a realizar la tabulación de cada ítem del guion Balestrini (1997:174), afirma que “requiere de la determinación de plantillas o tarjetas diseñadas, que contengan los códigos previamente establecidos, donde se

ubicó la información recopilada”. En síntesis, es dirigida por todas las características numéricas dadas, asimismo se realizó de forma manual por medio de hoja Word, representada en cuadro de frecuencias y porcentajes, permitiendo visualizar los valores de las frecuencias de los diversos indicadores que conforman las dimensiones seleccionadas.

A los fines de tener una visión integral del marco metodológico y la estrategia metodológica empleada, se presenta cuadro técnico metodológico de la presente investigación, (Véase cuadro 4).



**Cuadro 4**  
**Cuadro Técnico Metodológico**

**Objetivo General:** Analizar la influencia de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.

Objetivos Específicos	VARIABLES	Definición Real	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica e Instrumento	Fuente
Identificar la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad	Normativa Legal	Se refiere al conjunto de normas o reglas que se aplican a una determinada actividad, en una organización o sociedad con la tarea de organizar su funcionamiento.	Instrumentos legales	-Conocimiento -Aplicabilidad	1 2		
Verificar el nivel de cumplimiento de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy.	Inclusión Laboral	Es el ofrecimiento de trabajo de manera activa a las personas con discapacidad, dejando a un lado la discriminación, logrando que estos trabajadores interactúen de forma normal en todos los ámbitos	Empleo para personas con discapacidad  Formación para el trabajo	-Discapacidad intelectual -Cargos activos -Impedimentos -Desenvolvimiento -Ejecución de Tareas -Capacitación -Programas curso y talleres -Incorporación	3 4 5 6 7 8 9 10	-La Observación -Entrevista Semi-Estructurada	15 Trabajadores
Determinar el efecto de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy			Oportunidades de Inclusión	-Políticas Laborales -Condiciones Físicos -Evaluación y desempeño -Inserción y Reinserción -Pertinencia	11 12 13 14 15		

**Fuente.** Garcés, Y (2017).

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El desarrollo de este capítulo, contempla la presentación, análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

#### **4.1. Resultados de la Investigación**

En primera instancia, se muestran los resultados obtenidos en la caracterización de la población que participó en la investigación, en la misma, fueron considerados los elementos a saber: edad, sexo, grado de instrucción y antigüedad. Tal como se planteó en el punto anterior (3.2.) correspondiente a la población y muestra. En segundo lugar, se presenta la data de la aplicación del instrumento (entrevista), posteriormente el análisis e interpretación de los ítems.

##### ***4.1.1 Caracterización de la Población***

En esta sección, se plasma la distribución de los datos biográficos de los trabajadores participantes del estudio pertenecientes a los Entes Gubernamentales elegidos del Estado Yracuy.

Seguidamente, se presenta tabla 1, que integra elementos de la caracterización de la población.

**Tabla 1**  
**Caracterización de la Población / Muestra**

Número	Organización	Edad	Sexo	Grado de Instrucción	Profesión	Gerencia	Fecha Ingreso	Cargo	Antigüedad	Nómina
1	Procuraduría General del Estado Yaracuy	29	F	Técnico Superior Universitario	Análisis y diseño de sistema	Coord. Recursos Humanos	01/02/2010	Analista I	7 años	Fija
2	Procuraduría General del Estado Yaracuy	40	F	Técnico Superior Universitario	Administración	Coord. Recursos Humanos	01/01/2007	Analista I	10 años	Fija
3	Contraloría del Estado Yaracuy	22	F	Licenciado	Administración	Recursos Humanos	26/02/2017	Analista I	5 meses	Fija
4	Contraloría del Estado Yaracuy	28	F	Abogado	Abogado	Recursos Humanos	12/06/2012	Administrador de Recursos Humanos	5 años	Fija
5	Contraloría del Estado Yaracuy	43	M	Técnico Superior Universitario	Recursos Humanos	Recursos Humanos	01/02/1996	Asistente de Analista	21 años	Fija
6	Contraloría del Estado Yaracuy	35	F	Licenciado	Recursos Humanos	Recursos Humanos	26/03/2008	Analista I	11 años	Fija
7	Contraloría del Estado Yaracuy	33	F	Técnico Superior Universitario	Recursos Humanos	Recursos Humanos	07/02/2008	Asistente de Analista	11 años	Fija
8	Contraloría del Estado Yaracuy	37	F	Licenciado	Recursos Humanos	Recursos Humanos	21/05/2006	Analista de Nómina	11 años	Fija
9	Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	33	F	Magister	Gerencias	Talento Humano	15/01/2013	Profesional I	4 años	Fija
10	Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	45	F	Bachiller	Ciencias	Talento Humano	01/08/2005	Secretaria	12 años	Fija
11	Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	47	M	Magister	Recursos Humanos	Talento Humano	15/04/2017	Profesional I	3 meses	Fija
12	Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	29	F	Licenciado	Historia y Geografía	Talento Humano	15/03/2008	Jefa de Captación	9 años	Fija
13	Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	30	F	Técnico Superior Universitario	Sistema	Talento Humano	03/04/2007	Analista I	10 años	Fija
14	Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	39	F	Licenciado	Administración	Talento Humano	01/12/2008	Analista de Nómina	9 años	Fija
15	Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	37	F	Abogado	Abogado	Talento Humano	05/01/2017	Directora de Recursos Humanos	6 meses	Fija

Fuente: Garcés, Y (2018)

#### 4.1.1.1 Edad

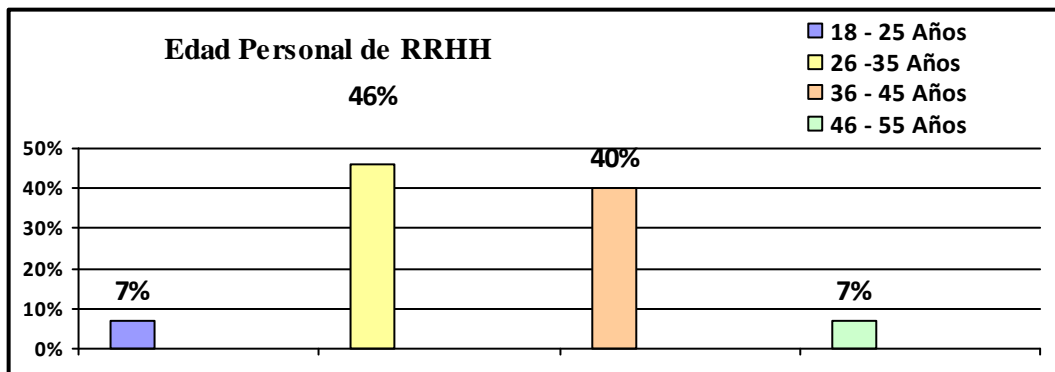
La edad, simboliza la edad biológica que tiene el trabajador. Es importante destacar, que una persona con cierto grado de madurez acepta las consecuencias de sus actos, es responsable, se caracteriza por buscar el conocimiento necesario para saber llevar el entorno que enfrenta ya sea familiar, laboral, escolar, siendo un punto de gran importancia la tolerancia y la falta de reacciones ilógicas igualmente son rasgos característicos de madurez, también puede ser parcial en algunos aspectos de la personalidad y no en todos.

**Tabla 2**  
**Distribución por Edad**

Edad	Población	Porcentaje
18 - 25	1	7 %
26 – 35	7	46 %
36 – 45	6	40 %
46 - 55	1	7 %
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 1**  
**Distribución por Edad**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 6

## **Análisis**

Con referencia a la tabla 2, la edad representativa dentro de la población entrevistada, es de 26 a 45 años de edad, representado por un total de trece (13) trabajadores del departamento de Recursos Humanos; se observa que, el personal que labora en la Procuraduría General del Estado Yaracuy, el Consejo Legislativo del Estado Yaracuy y la Contraloría del Estado Yaracuy son psicológicamente maduras. En ese sentido, el Diccionario de La Real Academia Española (2017), define la madurez como la condición o estado maduro, el buen juicio, prudencia o sensatez del individuo; en otras palabras, la madurez psicológica se refiere a la conducta apropiada que maneja el individuo según la circunstancia, teniendo equilibrio, responsabilidad y claridad en sus objetivos y propósitos.

Finalmente, la madurez profesional de los entrevistados en el campo laboral, se caracteriza en el resultado del grado de destreza que tienen cada uno para la ejecución de una o más tareas y la confianza o seguridad en sí misma durante el desempeño de su función; por lo tanto, el personal que trabaja en las áreas de Recursos Humanos de los sectores involucrados en la investigación es activamente madura.

### **4.1.1.2 Sexo**

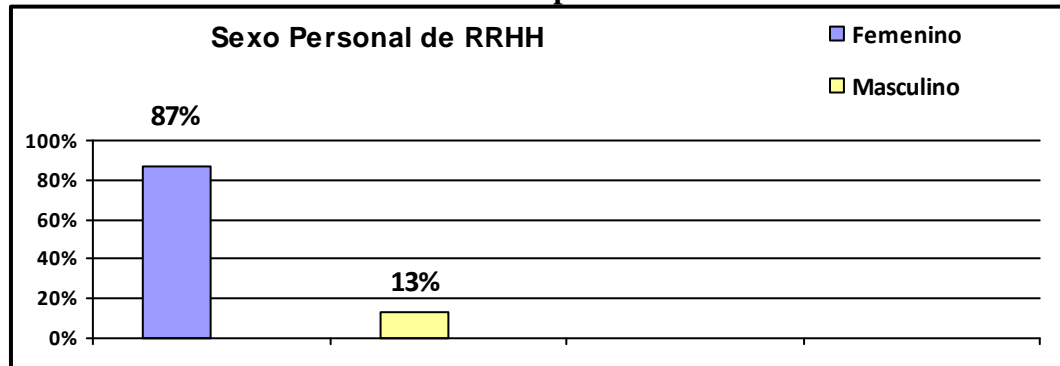
Representa al género de los trabajadores de la empresa, está relacionado a una serie de variantes que conducen a ideas en general, la diferenciación de las especies; ya sea masculino o femenino.

**Tabla 3**  
**Distribución por Sexo**

<b>Sexo</b>	<b>Población</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	13	87 %
Masculino	2	13 %
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 2**  
**Distribución por Sexo**



Fuente: Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 7

### **Análisis**

Con relación a la tabla 3, el ochenta y siete por ciento (87%) de la población entrevistada pertenece al sexo femenino, mientras el trece por ciento (13%) restante es masculino; en la misma línea, algunos autores consideran por un lado, que el género femenino ha ganado terreno en el ámbito organizacional con el devenir de los tiempos y por el otro, consideran que la actitud y la disposición femenina es la más abocada para el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de los sectores involucrados en la investigación.

Al respecto, Kauffmann (S/F: 2), indica que las mujeres “Son más analíticas, no creo en la relación inteligencia y sexo, no son más ni menos. En general las mujeres son más intuitivas, más racionales”. En el entendido, el feminismo tiene la naturalidad de exponer claramente su idea de acuerdo a la circunstancia y su rol de vida la obliga a tener una preparación múltiple.

#### **4.1.1.3 Grado de Instrucción**

Se expresa como el grado más elevado de estudio del trabajador. En este sentido, Bruner (S/F), plantea su concepción sobre el aprendizaje de la teoría de la instrucción, manifestando que ésta se ocupa de prescribir sobre la forma como se

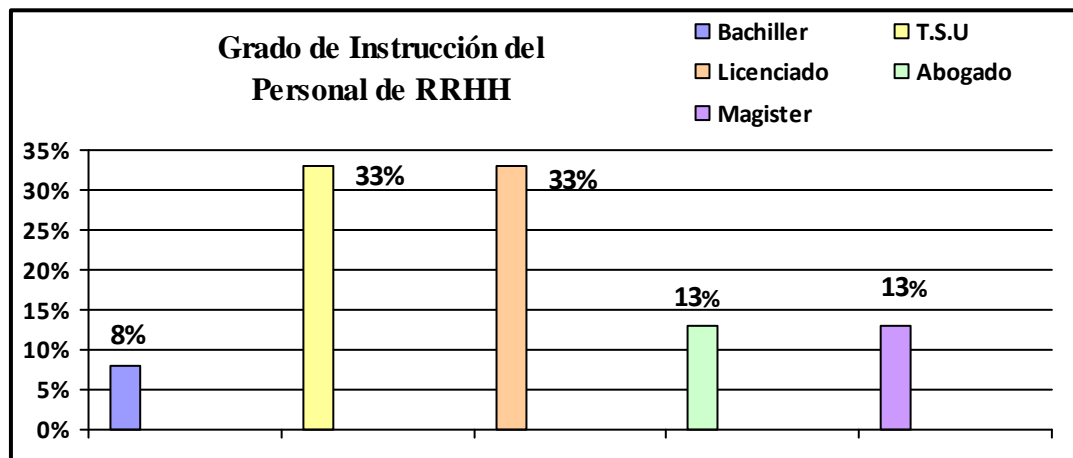
encara la enseñanza para lograr un mejor aprendizaje, teniendo la predisposición de aprender, de explorar alternativas nuevas, las misma deben estar presentes a lo largo del proceso.

**Tabla 4**  
**Grado de Instrucción**

Instrucción Académica	Población	Porcentaje
Bachiller	1	8 %
T.S.U.	5	33 %
Licenciado	5	33 %
Abogado	2	13 %
Magister	2	13 %
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 3**  
**Grado de Instrucción**



Fuente: Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 8

## Análisis

En relación a la tabla 4, se evidencia los grados de instrucción de la población entrevistada, existiendo el ocho por ciento (8%) ubicado en la categoría de bachiller, el treinta y tres por ciento (33%) se ubica como técnicos superior universitarios de

igual modo, el mismo porcentaje lo ocupan los licenciados y en el trece por ciento (13%) se ubican los abogados y los magister; a través de los resultados del ítems se puede deducir que dentro de la población encuestada existe un grado de instrucción variable y un nivel educativo de profesional universitario en la modalidad de pregrado y postgrado.

A este propósito, Ibáñez (1994:104), define la educación superior como “la formación de profesionales competentes: individuos que resuelven creativamente de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales”; por lo tanto, la práctica profesional de los individuos que han cursado educación superior es notado en el desempeño requerido para ejercer eficientemente una labor encomendada dentro de sus capacidades.

Asimismo, la Ley Orgánica de Educación (2009), artículo 14, declara que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación, promoviendo la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo. De igual modo, la Ley Orgánica de Educación (*Ob.cit*), en su artículo 32 expone, que la educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de los ciudadanos, avalando la justicia social, el respeto a los derechos humanos, garantizando la participación de todos los universitarios en igualdad de condiciones y oportunidades.

En resumen, los trabajadores que prestan servicios en los entes involucrados en la investigación están capacitados profesionalmente para ejercer cargos relevantes de responsabilidad u otra condición establecida.

#### ***4.1.1.4 Antigüedad***

Concierno a la duración continua de servicio prestado por el trabajador en la empresa, institución u organización. La antigüedad dentro de cualquier organización es un factor importante, existiendo el compromiso alcanzado entre patrono y



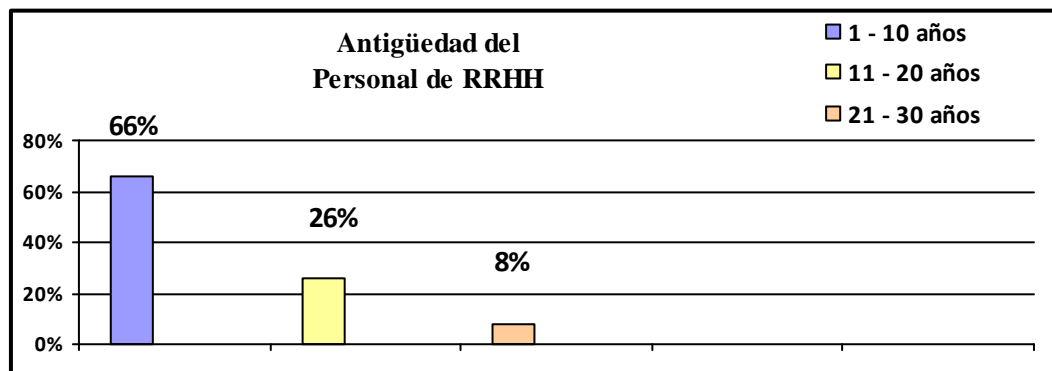
trabajador; habitando la confianza necesaria para ser tomado en cuenta para algún ascenso de cualquier nivel. A su vez, obtiene beneficios como la prima por antigüedad, aumentos salariales, entre otros, que protegen al trabajador en su continuidad y estabilidad laboral.

**Tabla 5**  
**Distribución por Antigüedad**

Antigüedad	Población	Porcentaje
1 – 10 años	10	66 %
11 – 20 años	4	26 %
21 – 30 años	1	8 %
<b>Total</b>	<b>15 %</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 4**  
**Distribución por Antigüedad**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 9.

## Análisis

Se observó en los resultados de la tabla 5, que el promedio de antigüedad de la población se ubica en la escala de 1 a 10 años lo que representa el sesenta y seis por ciento (66%) de los trabajadores encuestados, también la escala de 11 a 20 años de servicios estuvo representada por un veintiséis por ciento (26%) y la escala de 21 a 25 años de antigüedad, arrojó el ocho por ciento (8%) de la población. Es importante

destacar, que la antigüedad es sinónimo de estabilidad y madurez laboral.

A este propósito, Nájera (2009:6), define la estabilidad en el empleo como “El derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo”; En otras palabras, es la continuidad laboral que mantiene el individuo dentro de su entorno laboral.

Para la investigación lo anterior es de interés, lo observado en relación a la antigüedad del personal que labora en las áreas de Recursos Humanos, es relevante porque un porcentaje significativo de los trabajadores tienen más de un quinquenio prestando sus servicios laborales dentro de las instituciones, por lo tanto, se deduce que los trabajadores encuestados son personas constantes, estables que se han adaptado al mundo organizacional y laboral de la institución.

#### ***4.1.2 Resultados de la Aplicación del Instrumento (Entrevista)***

Seguidamente se presenta el análisis y los resultados de la aplicación del instrumento. Se inicia esta sección con la presentación de la tabla 6, la cual refleja la integración de los datos de la aplicación del instrumento correspondientes a los ítems del 1 al 15.

**Tabla 6**  
**Integración de Datos**

ALTERNATIVAS														
ÍTEM	Si		No		De Acuerdo		Muy de Acuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo		Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	
	Frecuencia	Porcentaje %	Frecuencia	Porcentaje %	Frecuencia	Porcentaje %	Frecuencia	Porcentaje %	Frecuencia	Porcentaje %	Frecuencia	Porcentaje %	Frecuencia	Porcentaje %
1	9	60	6	40										
2					8	54	7	46						
3	10	67	5	33										
4	7	46	8	54										
5	4	27	11	73										
6					7	46	4	27	1	7	1	7	2	13
7	1	7	14	93										
8					7	47	2	13	2	13	1	7	3	20
9					5	33	1	7	6	40			3	20
10					9	61	2	13	2	13			2	13
11					8	54			2	13			5	33
12	3	20	12	80										
13					9	60			4	27			2	13
14					5	33	1	7	6	40			3	20
15					11	73	4	27						

**Fuente:** Garcés, Y (2018). A partir de la Entrevista realizada

En atención, al primer objetivo específico planteado, referente a la **identificación de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad**; se obtuvo los siguientes resultados:

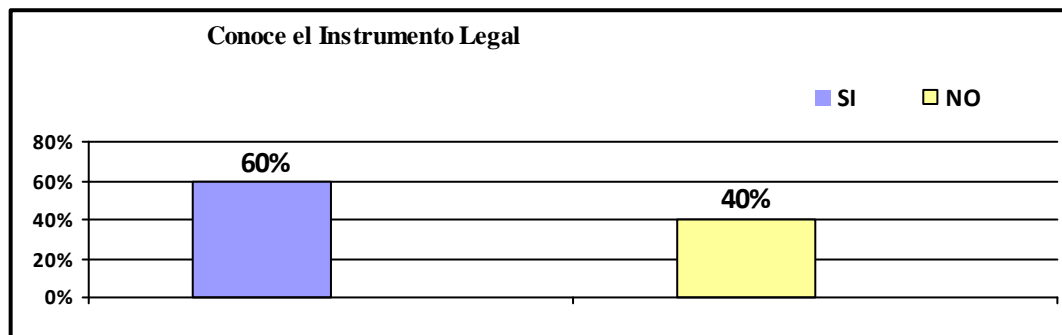
**Ítem 1 ¿Conoce usted la normativa legal que ampara a las personas con discapacidad?**

**Tabla 07  
Conocimiento**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	Si	2	13 %
	No	4	27 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	Si	5	34 %
	No	2	13 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	Si	2	13%
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado

**Gráfico 5  
Conocimiento**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 11

## **Análisis**

Se observó en el resultado obtenido correspondiente al ítem uno (1), sesenta por ciento (60%) de los entrevistados manifestó conocer de la normativa legal que ampara a las personas con discapacidad, mientras el cuarenta por ciento (40%) de la población desconoce las normativas y/o leyes.

En otras palabras, los Sectores Gubernamentales deben promover el conocimiento del personal de Recursos Humanos siendo ellos los responsables de la captación y evaluación del personal de nuevo ingreso, con charlas, talleres, promoción sobre las normativas que amparan a las personas con discapacidad, pudiendo así estos gerentes conocer el mecanismo e instrumentos cumpliendo con lo establecido en las leyes.

En la misma línea, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), artículo 21 numeral 2, expresa sobre los derechos humanos, garantías y los deberes de los ciudadanos, manifestando que la ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva, protegiendo especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones especificadas en la ley se encuentren en circunstancia de debilidad, manifestando y sancionando los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

En resumen, las instituciones deben instruir en conocimientos a su personal en relación a las normativas vigentes de los derechos y deberes laborales, para garantizar lo estipulado en los mecanismos e instrumentos legales establecidos en el país.

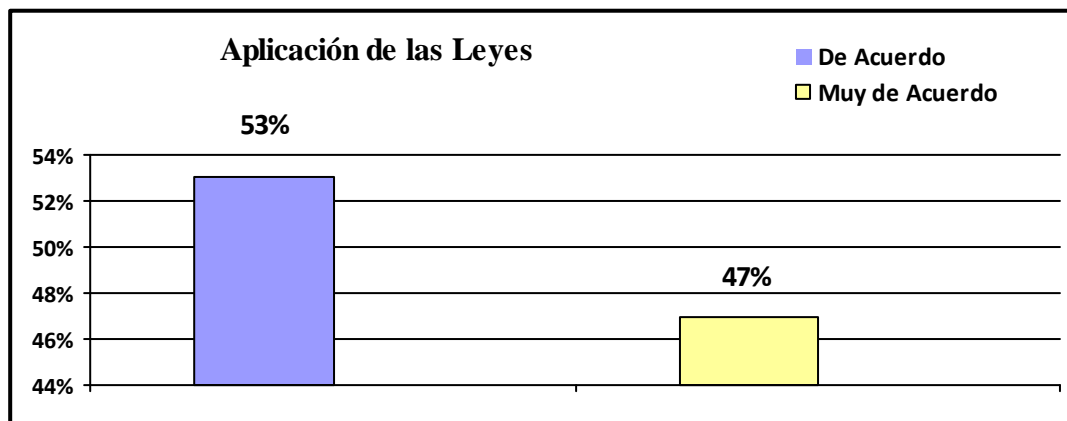
**Ítem 2 ¿Considera usted, que los entes gubernamentales deben aplicar las leyes que amparan a las personas con discapacidad para ejercer un trabajo acorde a sus condiciones?**

**Tabla 8  
Aplicabilidad**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yzacuy	De Acuerdo	2	13 %
	Muy de Acuerdo	4	27 %
Consejo Legislativo del Estado Yzacuy	De Acuerdo	2	13 %
Procuraduría General del Estado Yzacuy	De Acuerdo	4	27 %
	Muy de Acuerdo	3	20 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 6  
Aplicabilidad**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 12

## **Análisis**

En relación con el ítem dos (2), cincuenta y tres por ciento (53%) de los entrevistados están de acuerdo que los Sectores Gubernamentales deben aplicar las leyes que amparan a las personas con discapacidad para ejercer cargos acordes a sus habilidades, de igual modo, el cuarenta y siete por ciento (47%) restante están muy de acuerdo en la aplicación de las normas. Al respecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Artículo 81, indica que los derechos sociales y de las familias, el Estado, 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.

Asimismo, toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho a ser integrada en el campo laboral cumpliendo funciones acordes a sus necesidades. La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), artículo 3, hace referencia al ámbito de aplicación:

La ley ampara a todos los venezolanos y venezolanas y extranjeros y extranjeras con discapacidad... rige para los órganos y entes de las Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad (p. 4).

En relación con la cita anterior, se puede extraer que todas las personas con discapacidad que residan legalmente en el país, están amparadas por la ley adquiriendo la efectividad de los derechos humanos de estas personas.

En definitiva, las instituciones deben hacer uso obligatorio de la aplicación de las leyes en beneficios de los ciudadanos de acuerdo a su condición, para no tener como consecuencia la negatividad y sanciones posteriores.

En relación al segundo objetivo específico el cual se planteó, la **verificación del nivel de cumplimiento de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del Estado Yaracuy**, adquiriendo lo siguiente:

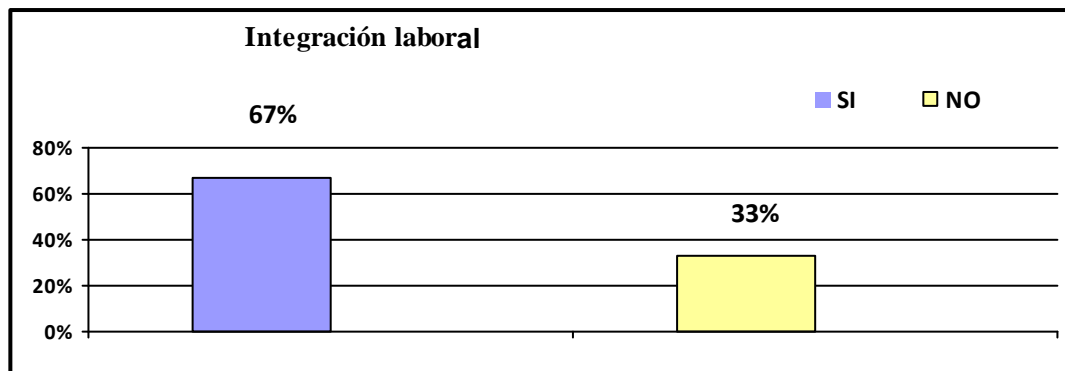
**Ítem 3. ¿Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas?**

**Tabla 9  
Discapacidad Intelectual**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	Si	4	27 %
	No	2	13 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	Si	4	27 %
	No	3	20 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	Si	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 7  
Discapacidad Intelectual**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 11



## **Análisis**

Revisados los datos correspondientes al ítem tres (3), sesenta y siete por ciento (67%) de los encuestados expresaron que si deben ser integrados en el campo laboral las personas con discapacidad intelectual acorde a la condición que tenga cada individuo y no influyan ningún riesgo en su desempeño; mientras el treinta y tres por ciento (33%) indicó que las personas con discapacidad intelectual no son incorporadas de acuerdo a sus habilidades.

Vale acotar, que dos de los entes involucrados en la investigación manifestaron que actualmente no existe personal con discapacidad en la institución.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007:16), en su artículo 29, expresa que el empleo con apoyo integral, “Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia”; es decir, los cargos ocupados por las personas con discapacidad intelectual no deben impedir su desempeño.

Finalmente, ninguna institución debe ubicar al trabajador con discapacidad en puestos de trabajos que presente riesgos, el patrono está obligado a incorporar el trabajador en labores acordes con sus destrezas y habilidades, teniendo las mismas garantías y características de los demás trabajadores sin poder efectuar alguna discriminación, facilitando su pleno desarrollo en condiciones dignas para el beneficio propio y el de su familia. De ser contrario, eso acarrearía peligro para los trabajadores con discapacidad y sanciones para las empresas por el incumplimiento de las normas estipuladas en las leyes nacionales e internacionales que garantizan los derechos de las personas con discapacidad.

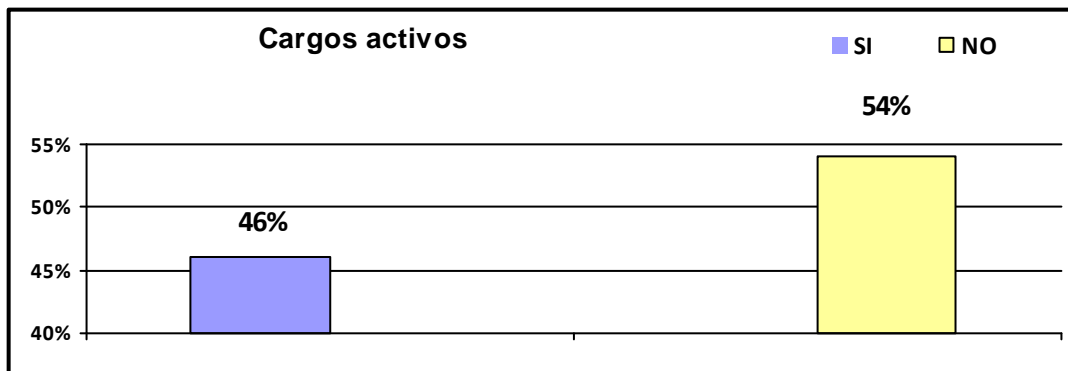
**Ítem 4 ¿Existen personas con discapacidad ejerciendo cargos activos en la institución?**

**Tabla 10  
Cargos Activos**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	No	6	41 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	Si	7	46 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	No	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 8  
Cargos Activos**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 14

**Análisis**

Se observó en el ítem cuatro (4), que el cuarenta y seis por ciento (46%) de los trabajadores dijeron que si existe personas con discapacidad ejerciendo cargos activos en uno de los tres entes, manifestando tener cuatro (4) funcionarios en condición de

discapacidad; asimismo, el cincuenta y cuatro por ciento (54%) enfatizo que no existen cargos ocupados por personas con discapacidad actualmente, lo antes indicado, deja en evidencia que los órganos públicos no aplican lo establecido en los mecanismos e instrumentos legales nacionales e internacionales vigentes, respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), artículo 28, hace referencia al empleo para las personas con discapacidad:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. (p: 15-16).

De acuerdo con, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), artículo 289 hace mención a la inclusión laboral de personas con discapacidad, siendo el Estado el que iniciará, protegerá y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, transporte, vivienda, entre otros; para así alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, siendo incorporados a trabajos dignos y productivos en el marco del proceso social de trabajo.

Con base, en lo observado se deduce que las instituciones involucradas en la investigación no cumplen con la incorporación del cinco por ciento de la totalidad de la nómina actual para la inclusión de las personas con discapacidad, lo que conlleva al no cumplimiento de los instrumentos y mecanismos establecidos por el Estado venezolano en conjunto con las organizaciones involucradas en amparar a las personas con discapacidad a su derecho laboral. En fin, las empresas públicas y privadas deben acatar lo establecido en el marco regulatorio en atención al empleo de las personas en condición de discapacidad.

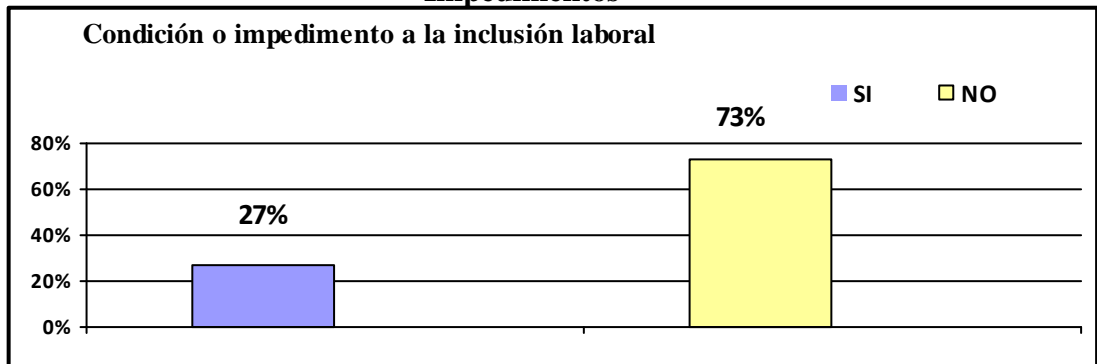
**Ítem 5 ¿Se condiciona o impide el empleo de personas con discapacidad en la institución?**

**Tabla 11  
Impedimentos**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	Si	2	13 %
	No	4	27 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	Si	1	7 %
	No	6	40 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	Si	1	7 %
	No	1	7 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 9  
Impedimentos**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 15

**Análisis**

En relación con, el ítem cinco (5), veintisiete por ciento (27%) del personal entrevistado manifestó que sí se condiciona o impide el empleo dentro de la

institución alegando que obedece a la condición que tenga la persona y que no existen las condiciones físicas adecuadas para su inclusión laboral. Por otro lado, el setenta y tres por ciento (73%) adopto opinión contraria indicando que no se condiciona o impide el empleo de las personas con discapacidad dentro de los sectores involucrados en la investigación.

Conforme con, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007:16), artículo 28, en atención al empleo para personas con discapacidad indica que “No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad”. En suma, los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, las empresas públicas, privadas no podrán condicionar o impedir el empleo de estas personas, de no acatar lo establecido, tendría un efecto contrario lo que conllevaría a la no aplicabilidad de las normativas, derivándose de lo anterior, multas sancionatorias por la falta de cumplimiento establecidos en las leyes venezolanas.

Por consiguiente, las personas con discapacidad tienen el derecho de trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado. Los sectores gubernamentales involucrados en la investigación deben promover el ejercicio del derecho al trabajo en un mercado y entorno laborales que sean abiertos y accesibles para las personas con discapacidad, creando conciencia de igualdad de oportunidades entre sus trabajadores y personal directivo, con una inducción oportuna y necesaria que implica una persona en condición de discapacidad.

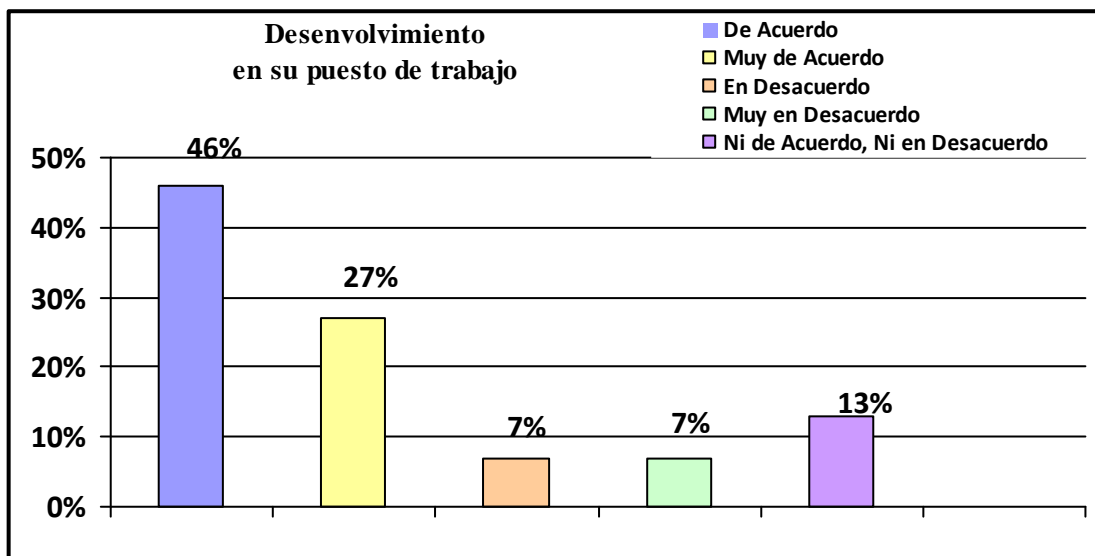
**Ítem 6. ¿En la institución existen obstáculos para que las personas con discapacidad se desenvuelvan con facilidad en su puesto de trabajo?**

**Tabla 12  
Desenvolvimiento**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yzacuy	De Acuerdo	2	13 %
	Muy de Acuerdo	1	7 %
	En Desacuerdo	1	7 %
	Ni de acuerdo, Ni en Desacuerdo	2	13 %
Consejo Legislativo del Estado Yzacuy	De Acuerdo	3	20 %
	Muy de Acuerdo	3	20 %
	Muy en Desacuerdo	1	7 %
Procuraduría General del Estado Yzacuy	De Acuerdo	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 10  
Desenvolvimiento**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 16

## **Análisis**

Se observó en los resultados obtenidos del ítem seis (6), que el cuarenta y seis por ciento (46%) de los trabajadores indican estar de acuerdo en que existen obstáculos para que las personas con discapacidad se desenvuelvan con facilidad en su puesto de trabajo, mientras que el veintisiete por ciento (27%), manifiestan estar muy de acuerdo con la proposición; otro siete por ciento (7%) se encuentran en desacuerdo y muy en desacuerdo, mientras que el trece por ciento (13%) restante manifestó ni estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Las recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo, gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo (2002), apuntan que las condiciones de trabajo:

Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Abarcan las horas de trabajo, la organización del trabajo, las funciones y tareas del puesto de trabajo, los servicios de bienestar social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad de las personas en el trabajo. (p.5).

Igualmente, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 28, señala que el empleo para las personas con discapacidad, los cargos asignados a estas personas no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se deduce que los entes involucrados en la investigación no cumplen con lo requerido en los mecanismos e instrumentos regulatorios establecidos por el Estado venezolano, por cuanto: a) existen obstáculos para el desenvolvimiento con facilidad de las personas con discapacidad en su puesto y entorno de trabajo, b) no cuentan con las condiciones necesarias establecidas en las normas vigentes nacionales e internacionales.

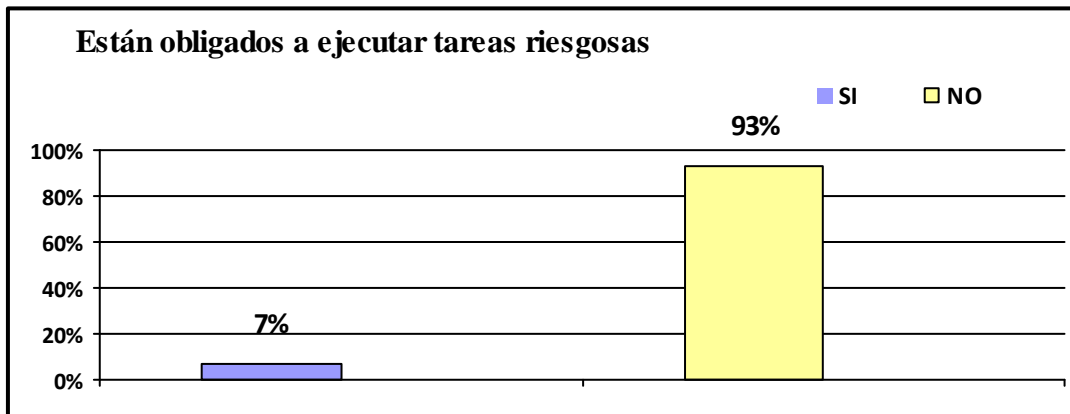
**Ítem 7. ¿Considera usted que los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad en la institución están obligadas u obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que presentan?**

**Tabla 13**  
**Ejecución de Tareas**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	No	6	40 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	Si	1	7 %
	No	6	40 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	No	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 11**  
**Ejecución de Tareas**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 17



## **Análisis**

Una vez analizados los datos obtenidos del ítem siete (7), se observa que el siete por ciento (7%) de la población encuestada manifestó que los trabajadores o las trabajadoras de la institución si están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas para el tipo de discapacidad que presentan, por otro lado, el noventa y tres por ciento (93%) consideró que los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no son obligados u obligadas a ejecutar alguna actividad dentro de su desempeño laboral que resulten riesgosos para su condición especial.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en el artículo 28, señala que ningún trabajador con discapacidad está obligado a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan. Es por ello, que los órganos y entes de la Administración Pública no deben ni pueden asignar a ningún trabajador con discapacidad trabajos que seas peligrosa para su salud e integridad.

Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en el artículo 27, numeral 2, expresa que las personas con discapacidad no deben ser sometidas a esclavitud, ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. Tomando en consideración los mecanismos e instrumentos reguladores, se puede indicar que el personal en condición de discapacidad tiene derecho a una ocupación plena y productiva en condiciones que avale su integridad como trabajador en igualdad de condiciones.

En resumen, ningún trabajador discapacitado puede ser obligado a ejecutar tareas riesgosas, al contrario, deben ser trabajos libremente elegidos en lugar y entorno abiertos, accesibles, en condiciones seguras, saludables en igualdad de oportunidades con los demás y de acuerdo al tipo de discapacidad que presenta.

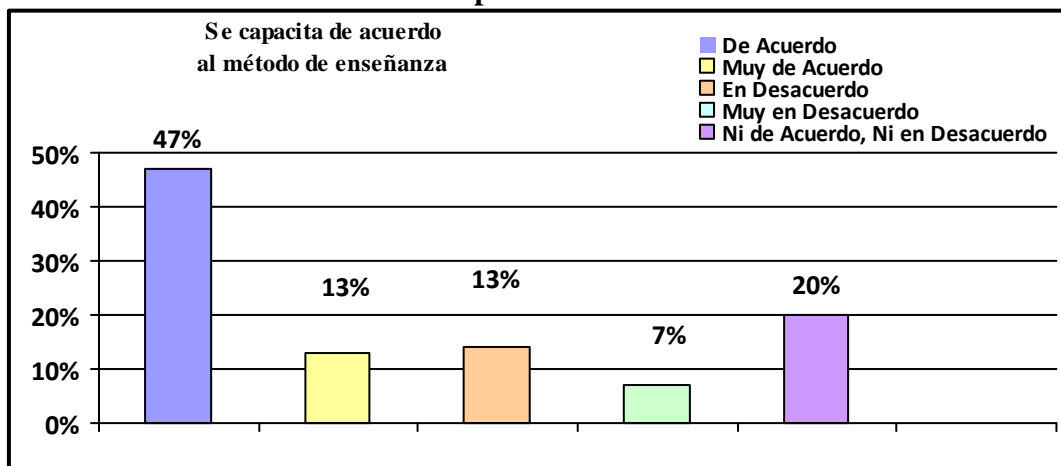
**Ítem 8. ¿Para la capacitación de las personas con discapacidad se adecuan los métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda?**

**Tabla 14  
Capacitación**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	De Acuerdo	1	7 %
	En Desacuerdo	1	7 %
	Muy en Desacuerdo	1	7 %
	Ni de acuerdo, Ni en Desacuerdo	3	20 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	De Acuerdo	5	33 %
	Muy de Acuerdo	2	13 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	De Acuerdo	1	7 %
	En desacuerdo	1	7 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 12  
Capacitación**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 18

## **Análisis**

Una vez obtenidos los resultados del ítem ocho (8), se observó que el cuarenta y siete por ciento (47%) de los encuestados están de acuerdo que si se acondiciona los métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que presente el trabajador. De igual modo, el trece por ciento (13%) opino estar muy de acuerdo con tal acondicionamiento. También, el trece por ciento (13%) están en desacuerdo. El siete por ciento (7%) muy en desacuerdo. Y el veinte por ciento (20%) manifestó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

En relación, con la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en el artículo 27, expresa sobre la formación para el trabajo, indicando que una vez establecidos los programas permanentes, cursos y talleres deben realizar la previa adecuación de sus métodos de enseñanzas al tipo de discapacidad que corresponda para cada trabajador. De manera que, los ministerios con competencia y las organizaciones sociales creadas son los encargados de establecer los programas de método de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda siendo en lengua de señas venezolanas y el idioma castellano, reconociendo el Estado la lengua de señas venezolana como parte del patrimonio lingüístico de la nación.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), artículo 24, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la Educación sin discriminación alguna, facilitando el aprendizaje del método Braille, la escritura alternativa, lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas; es decir, hace efectivo el derecho con el uso de medios y formatos de comunicación alternativos apropiados para la educación de las personas con discapacidad.

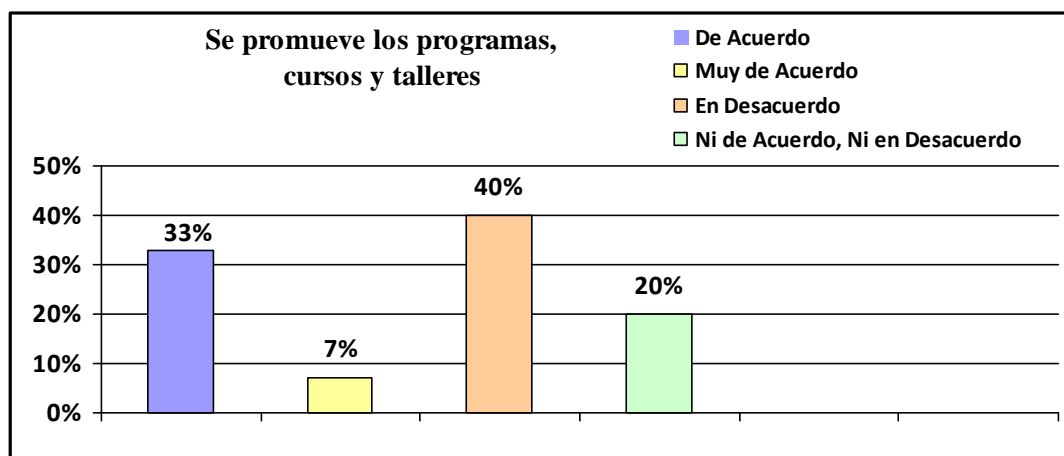
**Ítem 9. ¿Se promueve la educación, capacitación y formación para el trabajo, estableciendo programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad?**

**Tabla 15**  
**Programas Cursos y Talleres**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	En Desacuerdo	3	20 %
	Ni de acuerdo, Ni en Desacuerdo	3	20 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	De Acuerdo	5	33 %
	Muy de Acuerdo	1	7 %
	En Desacuerdo	1	7 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	En Desacuerdo	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 13**  
**Programas Cursos y Talleres**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 19

## **Análisis**

Una vez observado los resultados del ítem nueve (9), del total de la población entrevistada treinta y tres por ciento (33%) manifestó estar de acuerdo y siete por ciento (7%) estar muy de acuerdo en que sí se promueve la educación, capacitación y formación para el trabajo de las personas con discapacidad. También el cuarenta por ciento (40%) opinó estar en desacuerdo porque no es promovida la educación, capacitación y formación establecida en la ley. El veinte por ciento (20%), manifestó no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en el artículo 27, señala que el Estado a través de los Ministerios con competencia en materia del Trabajo, Educación, Deportes, Economía, Cultura y las Organizaciones creadas para promover la Educación, Capacitación y Formación para el Trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad. El Estado debe realizar visitas a través de los Ministerios y órganos competentes a las empresas públicas y privadas para la verificación del cumplimiento de la misma.

Para finalizar el punto, los sectores gubernamentales involucrados en la investigación deben incluir y permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional continúa. También deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la inclusión laboral, igualdad de condiciones y formación profesional en cualquier ámbito que se encuentre.

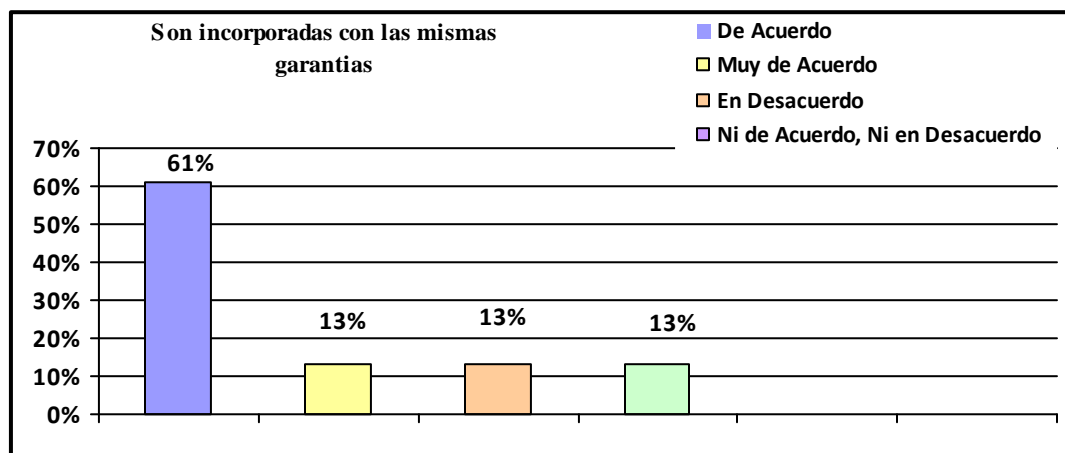
**Ítem 10. ¿Considera usted que las personas con discapacidad deben incorporarse al campo laboral con las mismas garantías y características de los demás trabajadores y trabajadoras?**

**Tabla 16  
Incorporación**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	De Acuerdo	2	13 %
	Muy de Acuerdo	2	13 %
	Ni de acuerdo, Ni en Desacuerdo	2	13 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	De Acuerdo	5	35 %
	En Desacuerdo	2	13 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	De Acuerdo	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 14  
Incorporación**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 20

## **Análisis**

Observado el ítem diez (10), se concluye que sesenta y un por ciento (61%) de los encuestados indican estar de acuerdo que las personas con discapacidad deben ser incorporadas al campo laboral con las mismas garantías y características de los demás trabajadores. De igual modo, el trece por ciento (13%) están muy de acuerdo, mientras, que otros trece por cientos (13%) manifestaron estar en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo. De lo anterior, se puede deducir que dentro de algunas instituciones que participaron en la investigación existe la falta de información, educación y orientación de la inclusión de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), artículo 5, numeral 1, señala que el Estado reconoce que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, teniendo derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley sin discriminación alguna.

En resumen, queda prohibida en las empresas públicas y privadas la discriminación hacia las personas con discapacidad, las instituciones deben garantizar la protección establecidas en las leyes nacionales e internacionales para su inclusión y desempeño laboral.

Se concluye, que las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, la formación profesional y las ocupaciones específicas para todas las personas sin discriminación alguna. Las personas con discapacidad que, por causas congénitas o adquiridas, presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades gozan del mismo ejercicio pleno de los derechos humanos en igualdad de condiciones.

Finalmente, para dar respuesta al tercer objetivo específico, el cual es **determinar el efecto de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy**, se obtuvo la siguiente información:

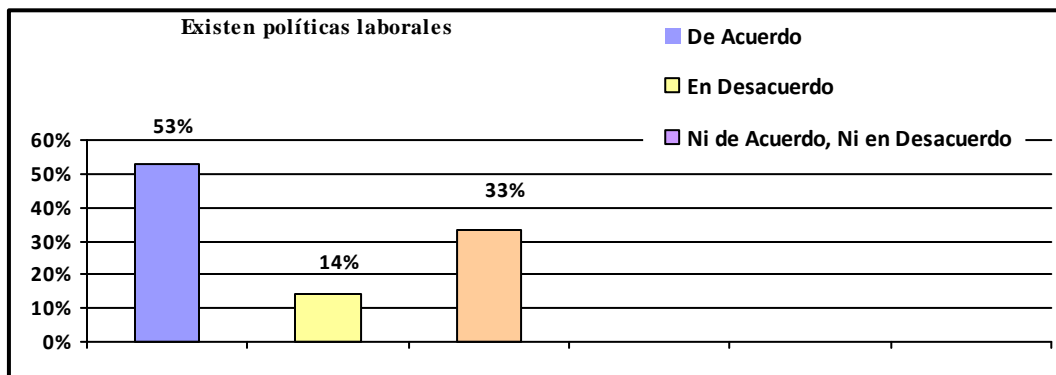
**Ítem 11. ¿En la institución existen políticas laborales que posibiliten la incorporación de las personas con discapacidad al trabajo productivo?**

**Tabla 17**  
**Políticas Laborales**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	En Desacuerdo	1	7 %
	Ni de acuerdo, Ni en Desacuerdo	5	33 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	De Acuerdo	7	46 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	De Acuerdo	1	7 %
	En Desacuerdo	1	7 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 15**  
**Políticas Laborales**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 21



## **Análisis**

En relación con el resultado obtenido del ítem once (11), cincuenta y tres por ciento (53%) de los trabajadores encuestados manifestó estar de acuerdo que en las instituciones existen políticas laborales que posibiliten la incorporación de las personas con discapacidad al trabajo productivo. Así como, el catorce por ciento (14%) manifestó estar en desacuerdo, mientras que el treinta y tres por ciento (33%) opinó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, con estas políticas.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), artículo 26, señala en relación con las políticas laborales, que el Ministerio con competencia en materia de trabajo y desarrollo social son los encargados de formular las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción, reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para las personas con discapacidad, brindando oportunidades y estabilidad en el empleo. Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), artículo 291, expresa que el trabajo digno para las personas con discapacidad, los Ministerios del poder popular con competencia en trabajo, seguridad y protección social, son los encargados de velar por el cumplimiento de las políticas laborales.

Para cerrar, se puede indicar que las instituciones públicas deben ser modelos de cumplimiento de las políticas laborales que posibiliten la inclusión de las personas con discapacidad a las actividades socio productivas del país, asimismo debe establecer políticas atractivas que brinden oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, y a su vez provean medios y mecanismos que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad para lograr así la integración a la vida familiar y comunitaria.

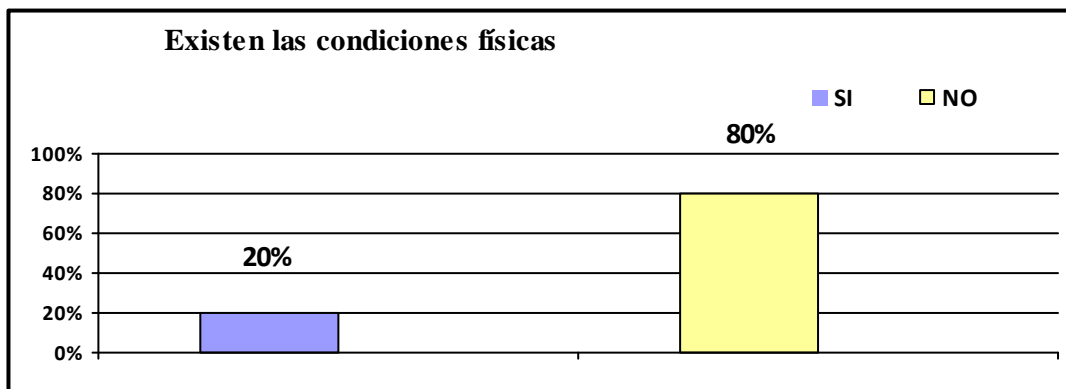
**Ítem 12. ¿En la institución están dadas las condiciones físicas para incorporar las personas con discapacidad al campo laboral?**

**Tabla 18**  
**Condiciones Físicas**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	No	6	40 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	Si	3	20 %
	No	4	27 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	No	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 16**  
**Condiciones Físicas**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 22

### **Análisis**

Las observaciones correspondientes del ítem doce (12), indica que veinte por ciento (20%) de los encuestados manifestó que sí están dadas las condiciones físicas

para incorporar a las personas con discapacidad al campo laboral. El ochenta por ciento (80%) indicó que no están dadas las condiciones físicas requeridas en la Comisión Venezolana de Normas Industriales, Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas (2004).

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), artículo 31, fomenta las normas y reglamentaciones técnicas de los órganos y entes de la administración pública, las personas naturales y jurídicas de derecho privado que planifiquen, diseñen, construyan, remodelen y adecúen edificaciones y medios rurales y urbanos; de tal manera, que también deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales, Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para las Personas 2733 (2004).

Por consiguiente, la norma antes mencionada define la Accesibilidad así como la condición de las edificaciones y su entorno urbano que garantiza o facilita a las personas su ingreso, recorrido, utilización y el egreso de las mismas en forma segura, autónoma y cómoda.

Las recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo, gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo (2002), señala que el entorno de trabajo comprende las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo, los factores ambientales que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

Para concluir, se observó que las condiciones físicas en las instituciones involucradas en la investigación para incorporar a las personas con discapacidad al campo laboral no están acondicionadas bajo los esquemas previstos en las normas vigentes. Lo que puede repercutir en limitaciones de accesibilidad y ambiente de trabajo no favorable para las personas con discapacidad.

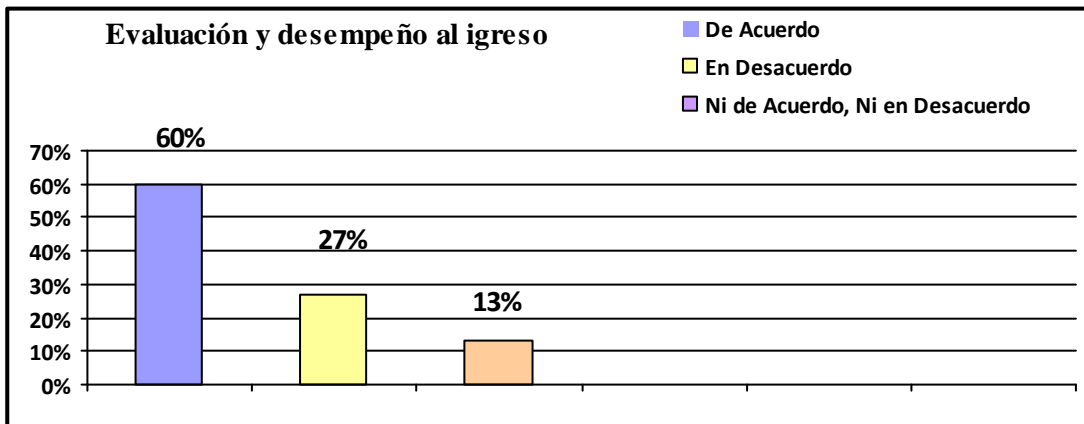
**Ítem 13. ¿Al ingresar a la nómina a una persona con discapacidad evalúan su condición para ubicarla en el puesto de trabajo adecuado para su desempeño laboral?**

**Tabla 19  
Evaluación y Desempeño**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	De Acuerdo	3	20 %
	En Desacuerdo	1	7 %
	Ni de acuerdo, Ni en Desacuerdo	2	13 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	De Acuerdo	5	33 %
	En Desacuerdo	2	13 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	De Acuerdo	1	7 %
	En Desacuerdo	1	7 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 17  
Evaluación y Desempeño**



Fuente: Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 23

## **Análisis**

De acuerdo, a lo observado en el ítem trece (13), el sesenta por ciento (60%) de los entrevistados manifestó estar de acuerdo que al ingresar a la nómina personal con discapacidad es evaluada su condición para posteriormente ser ubicada en el puesto de trabajo adecuado para su desempeño laboral. Mientras veintisiete por ciento (27%) manifestó estar en desacuerdo y trece por ciento (13%) declaro estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo planteado.

Es importante hacer mención, que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006: 23), artículo 27, numeral 1, párrafo g, Trabajo y Empleo, establece que los sectores gubernamentales deben “Emplear a personas con discapacidad en el sector público”; en otras palabras, la inclusión laboral de las personas con discapacidad está establecida en el marco regulatorio del Estado venezolano, en la investigación realizada se observó que las instituciones gubernamentales objeto de estudio existe poca aplicación de lo estipulado en la ley.

Asimismo, los entrevistados indican: a) estar de acuerdo que los gerentes de Recursos Humanos evalúan la condición de la persona para ser ubicada en su puesto de trabajo adecuado para su desempeño laboral, b) Adicionalmente, se observó la inexistencia de la aplicación del cumplimiento del cinco por ciento (5%) de la nómina total de trabajadores con discapacidad, establecido en la Ley para las Personas con Discapacidad y c) otro punto observado, es que existen trabajadores discapacitados activos en una de las tres instituciones involucrada en la investigación. En definitiva, la no aplicabilidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones involucradas en la investigación, trae como consecuencia el incumplimiento de lo estipulado por la ley para personas con discapacidad. Es importante destacar, que en la actualidad en ninguno de los entes gubernamentales objeto de esta investigación, existen políticas y normas escritas que establezcan los requisitos y condiciones de la evaluación a aplicar a estas personas.

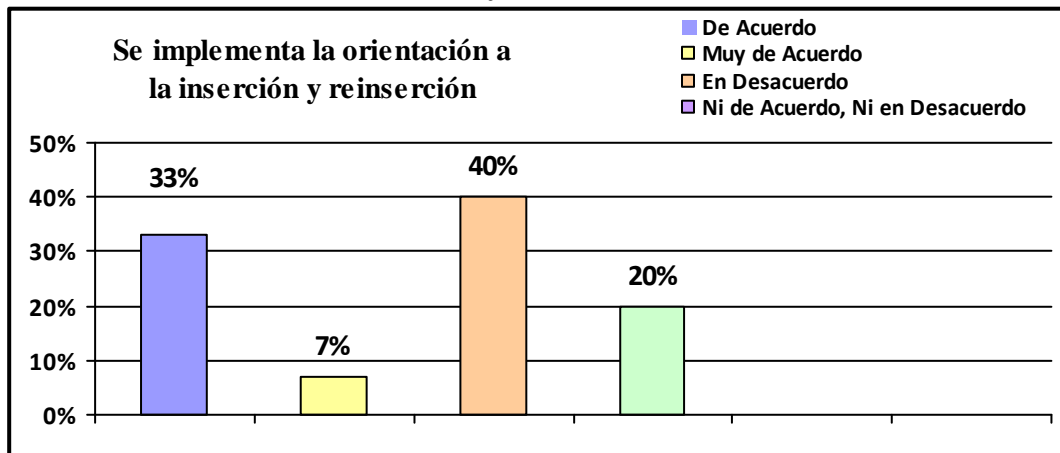
**Ítem 14. ¿En la institución se implementa la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad?**

**Tabla 20**  
**Inserción y Reinserción**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	En Desacuerdo	3	20 %
	Ni de acuerdo, Ni en Desacuerdo	3	20 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	De Acuerdo	5	33 %
	Muy de Acuerdo	1	7 %
	En Desacuerdo	1	7 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	En Desacuerdo	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 18**  
**Inserción y Reinserción**



Fuente: Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 24

## **Análisis**

Se observó del ítem catorce (14), treinta y tres por ciento (33%) de los encuestados manifestó estar de acuerdo y siete por ciento (7%) estar muy de acuerdo que sí son implementadas las prácticas de: promoción, planificación y dirección de programas orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad. Por otro lado, el cuarenta por ciento (40%), manifestó estar en desacuerdo con la interrogante pues consideraron que dentro de las instituciones no se implementa la promoción para la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad. También, el veinte por ciento (20%), manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con estas prácticas.

Asimismo, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), artículo 30, expresa la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, en cuanto la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación le corresponde a los Ministerios con competencia en materia del Trabajo, Educación, Deporte y Economía Popular.

La inserción laboral de las personas con discapacidad al empleo es el medio económico que le permita mantenerse tanto a él como a su familia; mientras la reinserción es el proceso mediante el cual el trabajador recibe apoyo tanto de su entorno familiar como laboral para reintegrarse a las labores de trabajo luego de una ausencia por accidente o enfermedad laboral, una vez evaluado por el CONAPDIS.

En fin, la implementación de los programas orientados a la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, conllevan al incumplimiento de lo establecido en las leyes del Estado venezolano.

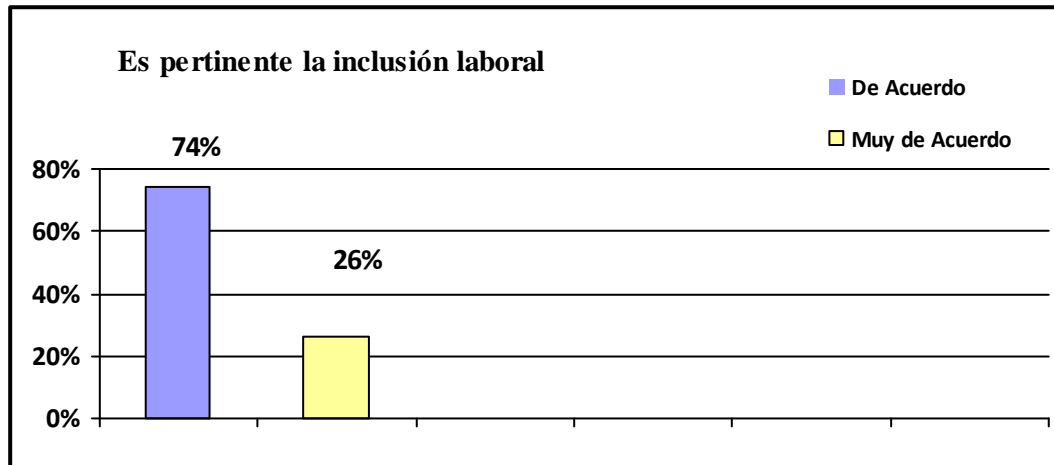
**Ítem 15. ¿Considera pertinente la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los entes gubernamentales?**

**Tabla 21  
Pertinencia**

Sector Gubernamental	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Contraloría del Estado Yaracuy	De Acuerdo	4	27 %
	Muy de Acuerdo	2	13 %
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	De Acuerdo	5	34 %
	Muy de Acuerdo	2	13 %
Procuraduría General del Estado Yaracuy	De Acuerdo	2	13 %
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del instrumento aplicado.

**Gráfico 19  
Pertinencia**



**Fuente:** Garcés, Y. (2018), a partir del cuadro 25



## **Análisis**

En relación con, los datos observados del ítem quince (15), setenta y cuatro por ciento (74%) del personal encuestado estuvieron de acuerdo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los entes gubernamentales. Mientras que el veintiséis por ciento (26%) manifestó estar muy de acuerdo en la inclusión laboral de estas personas.

En la misma dirección, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), artículo 289, expresa que la inclusión laboral de personas con discapacidad:

El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo. (p.188)

Por lo antes expuesto, el Estado es garante de llevar a cabo las políticas públicas desarrolladas en el ámbito de salud, transporte, vivienda, formación integral, inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, siendo de carácter obligatorio su aplicabilidad por los órganos y entes públicos, empresas privadas o empresas mixtas.

En conclusión, se puede deducir que es pertinente la inclusión laboral de las personas con discapacidad en todos los sectores gubernamentales, a los fines de garantizar la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad de los trabajadores en condición de discapacidad, para ello, es de interés que la institución objeto del estudio, adopte estrategias adecuadas para la no discriminación de los trabajadores discapacitados. Lo antes descrito, conllevaría al cumplimiento de lo estipulado en el marco regulatorio de Venezuela.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Luego de analizados los resultados obtenidos en esta investigación se presentan a continuación las conclusiones, de conformidad a los objetivos inicialmente propuestos.

En atención con, al primer objetivo específico planteado, referido a *la identificación de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*; se concluye lo siguiente:

Para dar respuesta a este objetivo se hizo una revisión del estado del arte y presentado en el capítulo II, de los instrumentos y mecanismos nacionales e internacionales que regulan los medios y mecanismos de protección para las personas con discapacidad, también se realizó cuadro sinóptico 2 (ver Página 78) que sintetiza e integra los mecanismos considerados en el desarrollo de la investigación.

Adicionalmente los resultados de la aplicación del instrumento, arrojaron que la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es poco conocida por los sectores gubernamentales involucrados en la investigación, a pesar que existen entes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas que realizan esfuerzos para proteger el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, ellos implementan mecanismos e instrumentos de protección para su inclusión laboral. Al igual que en Venezuela existe la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), que tiene entre sus funciones, la identificación de los lineamientos a seguir por las organizaciones para atender a estas personas.

De igual manera, en el estado Yaracuy existe la Ley para la Igualdad y Protección de las Personas con Discapacidad del Estado Yaracuy (2002), que actúa

como mecanismo de protección jurídico para la inclusión laboral; Sin embargo, no ha sido muy efectiva su aplicabilidad, por cuanto buena parte de los entrevistados manifestaron no conocer a profundidad la misma y en algunos casos que si saben de su existencia, no le dan la debida importancia que se merece. Por lo tanto, las políticas existentes en esta Ley deben ser evaluadas y reorientadas por mecanismos efectivos en el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la entidad.

Vale destacar, que el Estado venezolano ha establecido elementos jurídicos y administrativos para garantizar y proteger el derecho de las personas con discapacidad, pactando lineamientos de empleos acordes a sus condiciones, con garantías a sus derechos; la cual debe ser aplicada sin menoscabo por las empresas públicas y privadas, adquiriendo como propósito la efectividad de los derechos humanos de las personas con discapacidad. En tal sentido, cualquier estrategia dirigida a mejorar la situación de los discapacitados, debe partir por dejar clara la necesidad de generar un cambio de actitud con respecto a la discapacidad.

En relación con, el objetivo dos, el cual se planteó, la *verificación del nivel de cumplimiento de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del Estado Yaracuy*, se obtuvo lo siguiente:

En cuanto a la aplicación de la normativa y por los resultados encontrados quedó demostrado que en las instituciones gubernamentales participantes de la investigación no son ejecutadas cabalmente, por cuanto deben hacer uso obligatorio de la aplicación de las leyes en beneficio de los ciudadanos de acuerdo a su condición, el incumplimiento a la aplicación de la normativa pudiera acarrear consecuencias negativas y sanciones posteriores a las organizaciones, por cuanto, las instituciones públicas tienen la obligación de ubicar al trabajador con discapacidad en los sitios de trabajos que no presenten riesgos, para su condición, de acuerdo al

artículo 28 de la Ley para las Personas con discapacidad (2007), en tal sentido, el patrono tiene la responsabilidad de incorporarlo en las labores de acuerdo con sus habilidades y destrezas, con las mismas garantías y características que tienen las demás personas, sin discriminación, permitiendo su pleno desarrollo, con las mejores condiciones para su propio beneficio y el de su familia.

Por otro lado, se evidenció que en los entes gubernamentales participantes en el estudio del Estado Yaracuy no se observó el cumplimiento de lo establecido en el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), el cual se manifiesta que las instituciones del país debe incorporar el cinco por ciento (5%) de la totalidad de la nómina actual de personas con discapacidad, que permita acogerlas a su derecho laboral y desenvolvimiento en igualdad de condiciones con las demás personas; pues esto permite el fortalecimiento y el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo libremente elegido o aceptado. Resulta oportuno destacar, que sólo en uno de los entes gubernamentales objeto de esta investigación existen personas con discapacidad en su nómina total, pese a que Ley es clara en este aspecto.

Se comprobó además que los entes involucrados en la investigación incumplen con lo requerido en los mecanismos e instrumentos regulatorios establecidos por el Estado venezolano, en lo referente a la existencia de obstáculos, desorganización de los espacios, funciones y tareas no aptas para su condición, poco servicio de bienestar social entre otros, los cuales no permiten el normal desenvolvimiento en los puestos y entornos laborales a las personas con discapacidad, además, no cuentan con las mínimas condiciones de seguridad necesarias y establecidas en las normas vigentes nacionales e internacionales que permitan proteger su salud y bienestar en el trabajo.

De igual manera, se evidenció, que en los sectores gubernamentales implicados en la investigación que no cuentan con personal discapacitado en su nómina aunque está tipificado en las leyes que rige la materia, no existe propensión a cumplir con lo establecido en la ley, específicamente el de incluir y permitir a las personas

discapacitadas a ser parte de sus nóminas, y que tengan acceso a programas generales de orientación vocacional y técnica, servicios de colocación y formación profesional continua, que les permita adquirir las destrezas necesarias para desenvolverse en el campo laboral con facilidad y de acuerdo a su necesidad.

No obstante, lo percibido anteriormente se debe a la ausencia de supervisión y control por parte de los organismos competentes del Estado encargados. Aunque se han logrado progresos significativos en el ámbito del derecho de las personas con discapacidad para acceder al empleo, traducido en mayor número de trabajadores con discapacidad tanto en lo público como privado; mayor número de empresas inclusivas y mayor conciencia social, con las consecuentes mejoras para la calidad de vida de la población. Aún queda mucho trabajo por hacer y se requiere de un progresivo compromiso y cumplimiento de responsabilidades de las partes, incluyendo la rápida sanción y aplicación de las leyes correspondientes.

Es importante destacar que las personas con discapacidad poseen el derecho a la igualdad de beneficios para acceder al empleo, formación profesional y ocupaciones específicas sin discriminación alguna.

En tal sentido, si por causas congénitas o adquiridas, éstas presentan alguna disfunción o carecen de algunas de sus capacidades, deben gozar del mismo ejercicio pleno de los derechos humanos fundamentales en igualdad de condiciones, al igual que las demás personas, como es establecido en la ley.

Finalmente, se incorpora cuadro N° 5, sinóptico que aglutina los entes gubernamentales participantes en la investigación y el nivel cumplimiento de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**Cuadro 5**  
**Entes Gubernamentales y Nivel de Cumplimiento de la Normativa**

<b>Entes</b>	<b>Conceptos</b>	<b>Nivel de Cumplimiento</b>
Procuraduría General del Estado Yaracuy	Aplicación de la Normativa	Inexistente
Consejo Legislativo del Estado Yaracuy	Aplicación de la Normativa	Existe aplicación parcial
Contraloría del Estado Yaracuy	Aplicación de la Normativa	Inexistente

**Fuente:** Garcés, Y. (2018)

Con respecto, al cumplimiento del tercer objetivo específico que plantea *determinar el efecto de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del Estado Yaracuy*; se concluye lo siguiente:

En relación con, las políticas laborales, los entes públicos deben ser modelos para el cumplimiento de ellas, que faciliten la inclusión de las personas con discapacidad a las actividades socio productivo del país.

Se detectó que las condiciones físicas en los entes involucrados de la investigación, no son las más idóneas y establecidas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), organismo encargado de velar por la seguridad e integridad física de los trabajadores. Estas, no están acondicionadas sobre los esquemas contemplados en las normas vigentes para incorporar a las personas con discapacidad al campo laboral. No obstante, el desempeño de los trabajadores debe desarrollarse en ambiente y condiciones adecuadas; en tal sentido, se encontró que, la accesibilidad a las entradas de las edificaciones carece de estos escenarios, de igual manera, no se visualiza la señalización con avisos conformes al sistema Braille, lo que impide el desplazamiento y la poca información conforme a su permanencia laboral.

Asimismo, se observó la inexistencia de manuales con políticas indicando el procedimiento para la evaluación de la condición de la persona con discapacidad, para ser ubicada luego en el puesto de trabajo apropiado para su desempeño laboral; esto tiene incidencia negativa y limitaciones de accesibilidad, creando un ambiente de trabajo no favorable para este tipo de personal.

Otro aspecto significativo encontrado, los entes gubernamentales estudiados, no implementan la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, que permitan la orientación para la inserción y la reinserción laboral de personas con discapacidad, a pesar de la importancia que tienen estos elementos para las personas con discapacidad, tanto para su sustento económico, como para el de su familia (inserción), y por otro lado, el apoyo familiar y laboral para reintegrarse al trabajo, luego de sufrir un accidente o padecido de alguna enfermedad (reinserción).

Con respecto, a las actitudes colectivas de los empleadores en los entes gubernamentales hacia las personas con discapacidad se perfilan caracterizadas con un cierto sentido de negatividad, cargadas de prejuicios sociales generadas en torno a ellas, lo que conlleva a un dogma incierto de ser personas ineficaces, inferiores, incompetentes no sólo para enfrentarse al mercado laboral sino a la sociedad en sí misma. Estos prejuicios y estereotipos justifican el sostenimiento de ciertas actitudes tanto del personal de Recursos Humanos como del resto de los trabajadores hacia las personas con discapacidad.

No obstante, es significativo recordar que incluir a personas con discapacidad dentro de la organización genera un impacto positivo en ella. De igual manera, mejora la reputación colectiva, promueve el trabajo en equipo, facilita el compromiso con los valores organizacionales, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la pluralidad. Además, se fortalece el valor del respeto, la aceptación de la diversidad, la inclusión, la meritocracia, la no discriminación. Lo anteriormente descrito, conlleva

al cumplimiento de lo estipulado en el marco regulatorio de Venezuela en lo referente a la atención de las personas con discapacidad.

Si bien la legislación sobre la protección, no discriminación, salud y seguridad, es la columna vertebral jurídica que ampara a los trabajadores, es eficaz si la apoyan medidas oficiales para su aplicación. Sin la adecuada aplicación obligatoria, algunos empleadores, jefes, coordinadores, directores entre otros no se sienten motivados para tomarse en serio las normas laborales, en particular porque muchos gobiernos todavía no sancionan a los empleadores que violan los reglamentos sobre el lugar de trabajo.

Globalmente, se incorpora cuadro 6, que sintetiza los efectos de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los entes gubernamentales del Estado Yaracuy participantes de la investigación.



**Cuadro 6**  
**Efectos de la Aplicabilidad de la Normativa Legal**

<b>Concepto</b>	<b>Efectos</b>
<b>Condiciones Laborales</b>	La aplicación de los instrumentos en beneficios de los trabajadores con discapacidad es de uso obligatorio; de ser negativa su aplicación trae como consecuencia sanciones.
<b>Condiciones Físicas</b>	Las personas con discapacidad tienen el derecho de trabajar en igualdad de condiciones físicas con las demás; los Entes Gubernamentales deben promover el ejercicio del derecho al trabajo en un entorno abierto y accesible, al no estar acondicionadas bajo los esquemas previstos en las normas repercuten en las limitaciones de accesibilidad para estas personas.
<b>Actitud de los Empleados</b>	Las actitudes de los trabajadores en los entes gubernamentales, se perfilan con un cierto sentido de negatividad en prejuicios sociales, llevando un apoyo incierto a las personas con discapacidad.
<b>Inserción laboral</b>	Las normas vigentes establecen que las personas con discapacidad deben ser empleadas en el sector público; para no tener como consecuencia las sanciones posteriores.
<b>Desarrollo (Promoción, Ascenso, Educación, Formación)</b>	En los entes gubernamentales no es promovido la promoción, ascenso, educación y formación. Los ministerios con competencia deben realizar visitas constantes para la veracidad del cumplimiento en igualdad de condiciones.
<b>Desenvolvimiento Ocupacional</b>	Ningún trabajador con discapacidad está obligado a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.
<b>Evaluación y Desempeño</b>	Las personas con discapacidad al deben ser evaluadas para así ocupar el cargo adecuado a su condición; se observe la inexistencia del cumplimiento de las política y normas escritas que establezcan las condiciones de la evaluación a aplicar a las personas

Fuente: Garcés, Y. (2018)

## **RECOMENDACIONES**

Los resultados obtenidos en el estudio, permitió formular un conjunto de recomendaciones dirigidas a los sectores gubernamentales involucrados en la investigación.

- Es necesario, que las instituciones involucradas en la investigación promuevan el conocimiento del personal de Recursos Humanos, realizando talleres, charlas y/o mesas de trabajo sobre la normativa y mecanismos jurídicos que acogen a las personas con discapacidad, de igual manera, deben ser creados programas de conciencia ciudadana para que se conozcan los derechos de estas personas, igual difundir y cumplir con lo estipulado en las leyes vigentes.
- Las instituciones deben cumplir lo establecido por el Estado venezolano en cuanto a los mecanismos jurídicos y administrativos, garantizando y protegiendo el derecho de las personas con discapacidad, en el sentido, de contar con empleos acorde a sus condiciones.
- Se recomienda establecer estrategias para la adecuación de la infraestructura, evitando las barreras físicas y los espacios sean completamente accesibles y transitables con comodidad y seguridad para las personas con discapacidad; asimismo, las instituciones deben ubicar el Departamento de Recursos Humanos en planta baja de forma que puedan establecer contacto directo con las personas discapacitadas.
- Se sugiere, que las instituciones mantengan constantemente relaciones con los organos competentes en materia de proteccion y derecho al trabajo de las personas con discapacidad, para garantizar la inclusion laboral y las posibilidades reales de desarrollarse sin discriminación, condiciones y obstáculos en un espacio acorde y de calidad para ellas.

- Los entes gubernamentales se le recomienda, establecer políticas laborales eficientes para la inserción laboral de las personas con discapacidad, según las normas establecidas por los ministerios del poder popular con competencia en el trabajo.
- Se recomienda a las instituciones públicas adoptar mecanismos y políticas necesarias para la inserción a su nómina total de no menos del cinco por ciento (5%) de las personas con discapacidad.
- Es necesario que sean implementados campañas de divulgación a través de publicaciones, carteleras, medios digitales, entre otras, sobre la promoción de programas de inserción y reinserción laboral para las personas con discapacidad, incluyendo además los aspectos legales intrínsecos a estos.
- Finalmente, se sugiere que los resultados obtenidos sean divulgados para el conocimiento entre el personal de los entes Gubernamentales participantes de esta investigación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ander-Egg, Ezequiel. (2001). **Técnicas de investigación social**. Ed. Lumen. Buenos Aires Argentina.

Arias, Fidias. (1999). **El proyecto de investigación**. Oriol Ediciones. Caracas. Venezuela.

Balestrini, Mirian (1997). **Como se elabora el proyecto de investigación**. Consultores asociados BL. servicio editorial Venezuela.

Balestrini, Mirian (2002). **Como se elabora el proyecto de investigación**. BL Consultores Asociados, Servicios Editorial.

Bencomo, Mareilys (2013). **Reconocimiento de los Derechos Sociales y Laborales de las Personas con Discapacidad en la Corporación Alcaldía de Maracaibo del Estado Zulia**. Trabajo de Grado. Magister Scientiarum en Desarrollo Social. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela. Tesis en línea. Disponible: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_busca/processapesquisa.php?nrpagina=4](http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/processapesquisa.php?nrpagina=4). Consultada: 2017 Junio 20.

Bruner, Jerome (S/F). **Concepción de la Instrucción**. Libro en línea. Disponible: [http://www.educomunicacion.es/didactica/32\\_instruccion\\_bruner.htm](http://www.educomunicacion.es/didactica/32_instruccion_bruner.htm). Consultada: 2017, Diciembre 30.

**Comisión Venezolana de Normas Industriales (2004)**. Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para las Personas 2733. Fondonorma. Venezuela.

**Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2017)**. Disponible: [http://www.conapdis.gob.ve/index.php/conapdis\\_inicio?view=featured](http://www.conapdis.gob.ve/index.php/conapdis_inicio?view=featured). Consultada: 2017, Noviembre 28.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Publicada en **Gaceta Oficial N° 36.860**. Diciembre 30, 1999. Caracas.

**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)**. Libro en línea. Disponible: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>. Consultada: 2017, Septiembre 24.

Cuevas, Ana., Méndez, Sergio y Hernández, Roberto., **Introducción al Estilo APA para Citas y Referencias (S.F)**. Universidad de Celaya e Instituto Politécnico Nacional.

**Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001).** Edición Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

De Jesús, Anyi., Girón, Irune y García, Gustavo (2009). **Relación entre la Modalidad de Empleo y el Nivel de Calidad de Vida Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual Leve.** Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Revista en línea. Disponible: file:///C:/Users/0000/Downloads/27332-27351-1-PB%20(1).PDF. Consultada: 2017, Noviembre 07.

**Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).** Libro en línea. Disponible: [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf). Consultada: 2017, Octubre 31.

Delgado de Smith, Yamile (2008). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas.** Dirección de Medios y Publicaciones Departamento de Producción Editorial. Venezuela.

**Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo (1998).** Libro en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/norm/declaration/documents/publication/wcms467655.pdf>. Consultado: 2017, Diciembre 02.

Díaz, Carmen (2016). **Orientación Profesional para la Inclusión Laboral de los Estudiantes con Discapacidad.** Trabajo de Grado. Magister Scientiarum en Orientación Mención Laboral. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela. Tesis en línea. Disponible: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_busca\\_processapesquisa.php?nrpagina=2](http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca_processapesquisa.php?nrpagina=2). Consultada: 2017, Junio 20.

**Diccionario Real Academia Española (2017).** Libro en línea. Disponible: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>. Consultado: 2017, Septiembre 24.

Durkheim, Emilio. (1982). **La División del Trabajo Social.** Editorial. Akal. Madrid.

**Estrategias y Plan de Acción para la Inclusión de la Discapacidad (2014-2017).** Libro en línea. Disponible: [http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_370773/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_370773/lang-es/index.htm). Consultado: 2017, Octubre 30.

Ferrel, O.C., Hirt, Geoffrey., Ramos, Leticia., Adriaenséns, Marianela y Flores, Miguel ángel (2004). **Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante.** Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Friedmann, Georges y Naville, Pierre (1978). **Tratado de Sociología del Trabajo**. Fondo de Cultura Económica. México.

**Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo (2002)**. Libro en línea. Disponible: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_112521.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf). Consultado: 2017, Septiembre 14.

Gadamer, Hans-Georg (1998). **Verdad y Método. Fundamentos de una hermenéutica filosófica**. Salamanca, España.

Guerra, Alexei (2001). **Cambios, Organización y Entorno**. Ediciones Lara. Barquisimeto. Venezuela.

Guerra, Pablo (2001). **Sociología del Trabajo**. Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (1991). **Metodología de la Investigación**. McGraw –Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.

Hernández, Roberto., Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2003). **Metodología de la Investigación**. Mc Graw Hill Interamericana editores, S.A de C.V. México.

Hernández, Roberto., Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial McGraw-Hill Companies, Inc. DF. México.

Ibáñez, Carlos (1994). **Pedagogía y Psicología Interconductual**. Revista Mexicana de Análisis de la Conducta, Vol. 20. Pp. 99-113.

**Instituto Nacional de Estadísticas de la República Bolivariana de Venezuela (2011)**. Disponible: <http://www.ine.gov.ve/documentos/SEN/subcomitedemografica/PoblacionDiscapacidadVzla.pdf>. Consultado: 2017, Octubre 31.

Kaufmann, Alicia (S/F). **Mujeres Directivas en Recursos Humanos. Poder y Emoción en la Organización**. Libro en línea. Disponible: [http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/pilar\\_de\\_luis\\_carnicer/mujeresdirectivas.pdf](http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/pilar_de_luis_carnicer/mujeresdirectivas.pdf). Consultado: 2017, Septiembre 25.

Krotoschin, Ernesto (1968). **Tratado Práctico del Derecho del Trabajo**. Editorial Depalma. Buenos Aires. Argentina.

Ley para la Igualdad y Protección de las Personas con Discapacidad del Estado Yaracuy (2002). **Gaceta Oficial Nro. 158**. Yaracuy. Venezuela.

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). **Gaceta Oficial Número 38.598**. Caracas. Venezuela.

Ley Orgánica de Educación (2009). **Gaceta Oficial Nro. 5.929**. Caracas. Venezuela.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012). **Gaceta Oficial N° 39.912**. Caracas. Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (2012), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.157**. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). **Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236**. Caracas.

Lucena, Héctor (2009). **Lo Laboral en Tiempos de Transición**. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Millas, Verónica (2005). **Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Guía Práctica para Empresas**. Acción RSE. Chile. Libro en línea. Disponible: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad%20(1).pdf) Consultado: 2018, Octubre 15.

Montero, Yonathan., Oliveros, María., Quiñonez, María (2015). **Proceso de Capacitación del Estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales para la Inclusión y Socialización de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral**. Trabajo de grado Licenciados en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Venezuela. Tesis en línea. Disponible: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3429/ymomolmq.pdf?sequence=3> Consultado: 2018, Octubre 15.

Molina, Odaimis (2016). **Estrategias de Enlaces para la Inclusión al Campo Laboral de Estudiantes con Discapacidad Intelectual**. Trabajo de grado Magister Scientiarum en Educación Mención Planificación Educativa. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela. Tesis en línea. Disponible: <http://tesis.luz.edu.ve/tdebuscaprocessapesquisa.pagina=2>. Consultado: 2017, Junio 20.

Morles, Víctor (2000). **Guía para la Elaboración y Presentación de Proyectos de Investigación**. Ed. Por UCV. Caracas. Venezuela.

Nájera, Alejandro (2009). **Derecho Laboral**. Libro en línea. Disponible: <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>. Consultado: 2017, Septiembre 26.

**Organización Mundial de la Salud (2017).** Disponible: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>. Consultado: 2017, Noviembre 11.

Paticas, Merichelle (2012). **Evaluación de la percepción interna de los trabajadores en relación al programa de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa de la industria farmacéutica.** Trabajo de grado Magister en Administración del trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. Tesis de grado. Disponible: [producción-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/\[in=fichero/fichero.in\]](http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/[in=fichero/fichero.in]). Consultada: 2016, Marzo 01.

Palella, Santa y Martins, Feliberto (2012). **Metodología de la investigación cuantitativa.** Caracas, FEDUPEL. La Editorial Pedagógica.

Pernía, Nuvia (2016). **Las Ciencias Sociales Repensando el presente para Intervenir el Futuro, CONAPDIS como Ente Administrativo Competente en Materia de Inspección en el Trabajo en Venezuela.** Universidad de Carabobo. Ediciones FACES-UC digital.

Pérez, Alexis. (2009). **Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación.** Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). Caracas. Venezuela.

Pick, Susan y López, Ana. (1995). **Cómo Investigar en Ciencias Sociales.** Ciudad de México: Editorial Trillas, S.A. de C.V.

Sabino, Carlos. (1992). **El Proceso de Investigación.** Editorial Panapo, C.A. Caracas.

Sierra Bravo, Restituto. (1988). **Técnicas de Investigación Social, Teorías y Ejercicios.** Editorial S.A. Ediciones Paraninfo. Madrid España.

Suarez, Ana, (2016). **Análisis de los Mecanismos de Protección que Influyen en la Inserción de las Personas Discapacitadas en el Campo Laboral.** Trabajo de grado Magister en Derecho del Trabajo, Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Suarez, Belkys. (2017). **Las Almas del Oro Negro Prácticas Laborales para el Decenio 2000-2010.** Editorial Académica Española. Alemania.

Tamayo y Tamayo, Mario. (1997). **El Proceso de la Investigación Científica.** Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores, México.



Tamayo y Tamayo, Mario. (2003). **El Proceso de la Investigación Científica**. Editorial Limusa, S.A.de C.V. Grupo Noriega Editores, México.

Universidad de Carabobo (2011). **Normativa para los trabajos de investigación de la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo**. Departamento de Publicaciones Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Bárbula. Venezuela.

## **ANEXOS**

## ANEXO A



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



### INSTRUMENTO

**Estimado (a):**  
**Trabajador(a) del departamento de Recursos Humanos**

Esta entrevista tiene como propósito, recabar información para elaborar un trabajo de investigación denominado: **“APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY”**.

La información es completamente confidencial, debe responder en forma sincera.

#### **Instrucciones**

1. Prestar atención al contenido de cada pregunta a realizar.
2. No deje de contestar ninguna pregunta.
3. Sea sincero(a) en su respuesta, ya que de ella depende la validez de los resultados de este estudio.
4. Señale a la entrevistadora la alternativa que considere correcta, según su opinión, ya sea:  
**De Acuerdo\_\_; Muy de Acuerdo\_\_; En Desacuerdo\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_; Si\_\_; No\_\_; y en algunos casos aparece un rayado para explicar su selección.**
5. En caso de duda consulte con la investigadora.

Gracias por su colaboración.

Atentamente:  
La investigadora

## Continuación. ANEXO A

### GUION ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY.

- 1.- ¿Conoce usted la normativa legal que ampara a las personas con discapacidad? Si \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- 2.- ¿Considera usted, que los entes gubernamentales deben aplicar las leyes que amparan a las personas con discapacidad para ejercer un trabajo acorde a sus condiciones?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_
- 3.- ¿Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas?  
Si: \_\_\_ No: \_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_
- 4.- ¿Existen personas con discapacidad ejerciendo cargos activos en la institución?  
Si \_\_\_ No \_\_\_ cuántos: \_\_\_\_\_
- 5.- ¿Se condiciona o impide el empleo de personas con discapacidad en la institución?  
Si \_\_\_ No \_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_
- 6.- ¿En la institución existen obstáculos para que las personas con discapacidad se desenvuelvan con facilidad en su puesto de trabajo?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_
- 7.- ¿Considera usted que los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad en la institución están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que presentan?  
Si \_\_\_ No \_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_
- 8.- ¿Para la capacitación de las personas con discapacidad se adecuan los métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_
- 9.- ¿Se promueve la educación, capacitación y formación para el trabajo, estableciendo programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_
- 10.- ¿Considera usted que las personas con discapacidad deben incorporarse al campo laboral con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_
- 11.- ¿En la institución existen políticas laborales que posibiliten la incorporación de las personas con discapacidad al trabajo productivo?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_
- 12.- ¿En la institución están dadas las condiciones físicas para incorporar las personas con discapacidad al campo laboral?  
Si \_\_\_ No \_\_\_ Explique \_\_\_\_\_
- 13.- ¿Al ingresar a la nómina a una persona con discapacidad evalúan su condición para ubicarla en el puesto de trabajo adecuado para su desempeño laboral?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_
- 14.- ¿En la institución se implementa la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_
- 15.- ¿Considera pertinente la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los entes gubernamentales?  
De Acuerdo\_\_\_; Muy de acuerdo\_\_\_; En Desacuerdo\_\_\_; Muy en Desacuerdo\_\_\_; Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo\_\_\_

**Fuente:** Garcés, Y. (2017)

## ANEXO B



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES



### CONSTANCIA VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quién suscribe Oscadi Lovar.  
Cédula de identidad V- 5.465.753; Título Académico:  
Doctora en Ciencias de la Educación  
hace constar lo siguiente:

Como Experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **“APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY”**.

El instrumento ha sido identificado como:

Este instrumento fue comparado con los objetivos investigativos propuesto por la investigadora, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Valencia, a los 11 días del mes de 07 del año 2017.

Firma

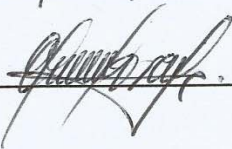
Continuación. ANEXO B

PRUEBA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO  
EVALUACIÓN PRIMER EXPERTO

ÍTEMS	CLARA		PERTINENTE		RELEVANTE	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	/		/		/	
2	/		/		/	
3	/		/		/	
4	/		/		/	
5	/		/		/	
6	/		/		/	
7	/		/		/	
8	/		/		/	
9	/		/		/	
10	/		/		/	
11	/		/		/	
12	/		/		/	
13	/		/		/	
14	/		/		/	
15	/		/		/	

Validado por: Dra. Oscaidi Toran

Fecha: 11/07/2017

Firma: 

## Continuación. ANEXO B



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES



### CONSTANCIA VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quién suscribe Railey del Carmen Tovar Pérez,  
Cédula de identidad V-15.482.040; Título Académico:  
Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales,  
hace constar lo siguiente:

Como Experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **“APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA LEGAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SECTORES GUBERNAMENTALES DEL ESTADO YARACUY”**.

El instrumento ha sido identificado como:

Este instrumento fue comparado con los objetivos investigativos propuesto por la investigadora, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Valencia, a los 11 días del mes de 07 del año 2017.

  
Firma

**Continuación. ANEXO B**

**PRUEBA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO  
EVALUACIÓN SEGUNDO EXPERTO**

ÍTEMS	CLARA		PERTINENTE		RELEVANTE	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓	

Validado por: Railey del Carmen Torvar Hernández

Fecha: 10/07/2014

Firma: 