



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS- LA MORITA**



**LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS QUE PROMUEVAN LA INSERCIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES CAMPUS LA MORITA.**

Tutor(a): Msc. Franklin González

Autor(a): Lcda Carmen Aguilarte.

La Morita, Mayo 2015.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS- LA MORITA**



**LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS QUE PROMUEVAN LA INSERCIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES CAMPUS LA MORITA.**

Línea de investigación: Relaciones de Trabajo

Tutor(a): Msc. Franklin González

Autor(a): Lcda Carmen Aguilarte.

La Morita, Mayo 2015.

DEDICATORIA

A Dios por sobre todas las cosas, siempre a mi lado.

A mis padres, hijos y esposo, mi gran familia, los amo.

Lcda. Carmen Aguilarte.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Carabobo, por haberme dado tantas oportunidades de crecer.

Al Magister Franklin González, sus inmensos conocimientos fueron invaluableles.

A todos los Docentes de la Universidad de Carabobo.

A mi colega y sobrina, Zobeida Aguilarte, gracias por tu apoyo.

Lcda. Carmen Aguilarte.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE GENERAL.....	v
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE GRAFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPITULO	
I EL PROBLEMA	14
Planteamiento del Problema.....	14
Objetivos de la Investigación.....	19
Justificación de la Investigación.....	20
II MARCO TEÓRICO	22
Antecedentes de la Investigación.....	22
Antecedentes de la Universidad de Carabobo.....	27
Bases Teóricas.....	29
Administración.....	29
Capacitación.....	31
Gerencia.....	33
Evaluación del Desempeño humano.....	42
Laboral.....	43
Discapacidad.....	45

Bases Legales.....	66
Definición de Términos Básicos.....	74
Sistemas de Variables.....	75
III MARCO METODOLOGICO	76
Diseño de la Investigación.....	76
Nivel de Investigación.....	77
Modalidad de la Investigación.....	77
Naturaleza de la Investigación.....	78
Población y Muestra.....	79
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	81
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	83
Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Datos.....	86
Técnicas para el Análisis de Resultados.....	87
Estrategia metodológica.....	88
IV DIAGNOSTICO QUE SUSTENTA LA PROPUESTA	89
Análisis y Presentación de los Resultados.....	90
V LA PROPUESTA	99
Presentación.....	99
Fundamentación Teórica.....	101
Justificación de la Propuesta.....	101
Beneficios de la Propuesta.....	102
Factibilidad de la Propuesta.....	102
Estructura de la Propuesta.....	102
Consideraciones generales de la propuesta.....	103
Lineamientos estratégicos.....	107

VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	118
Conclusiones.....	118
Recomendaciones.....	120
REFERENCIAS.....	122
ANEXOS.....	126

LISTA DE CUADROS

CUADRO	pp.
1. Distribución de la Población.....	80
2. Escala de Confiabilidad.....	86
3. Diagnostico de la situación actual.....	90
4. Dimensión: Ámbitos.....	93
5. Dimensión: Elementos.....	94
6. Dimensión: tipos de discapacidad.....	95
7. Dimensión: Formas.....	96
8. Dimensión: inducción general.....	97
9. Dimensión: Inducción Específica.....	98
10. Operacionalización de Variables.....	129
11. Formato para revisar los items y validar el instrumento.....	133
12. Guía de Observación.....	141

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	pp.
1. Dimensión: Ámbitos.....	93
2. Dimensión: Elementos.....	94
3. Dimensión: tipos de discapacidad.....	95
4. Dimensión: Formas.....	96
5. Dimensión: inducción general.....	97
6. Dimensión: Inducción Específica.....	98



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS- LA MORITA



**LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS QUE PROMUEVAN LA INSERCIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES CAMPUS LA MORITA.**

Autor(a): Lcda Carmen Aguilarte.

Tutor(a): Msc. Franklin González

Año: Mayo 2015

RESUMEN

La propuesta de la Inserción laboral de personas con discapacidad dentro de la Universidad de Carabobo, núcleo la Morita es importante porque proporciona a los empleados con diversas limitaciones del área administrativa de Faces la oportunidad de sentirse incluidos e integrados en su vida laboral, por consiguiente su rendimiento en el trabajo será más óptimo. El objetivo general de este estudio fue Proponer estrategias que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus la Morita. Se formularon objetivos específicos que orientan las necesidades y requerimientos detectados y expuestos por la institución en cuanto a sus áreas administrativas. La investigación se realizó bajo la modalidad de proyecto factible y se apoyó en un estudio de campo, de carácter descriptivo, además se sustentó en una revisión bibliográfica y documental; la población fue de (09) directivos de las distintas áreas administrativas de Faces y (01) empleado con discapacidad la muestra la totalidad de la población. Las técnicas de recolección de datos utilizados fueron la observación directa y la encuesta, como instrumento se utilizaron la guía de observación y un cuestionario de preguntas cerradas dicotómicas aplicados a los Directivos. La información obtenida fue procesada a través de cuadros de frecuencias, gráficos de pastel y análisis, de los cuales se obtuvo la información necesaria para determinar los lineamientos que deberían ser aplicados en la optimización de la atención a los empleados con discapacidad que laboran en Faces. Por último se recomienda la aplicación de esta propuesta para así, integrar un mayor número de personas con discapacidad en el ámbito laboral universitario.

Descriptor: inserción laboral, diversidad funcional, Estrategia.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS- LA MORITA**



**STRATEGIC GUIDELINES THAT PROMOTE EMPLOYMENT OF
DISABLED PEOPLE IN THE ADMINISTRATIVE AREA SCHOOL OF
SOCIAL AND ECONOMIC SCIENCES CAMPUS THE MORITA**

**Autor(a): Lcda Carmen Aguilarte.
Tutor(a): Msc. Franklin González
Año: Mayo 2015**

SUMMARY

The proposal for the employment of people with disabilities within the University of Carabobo, Morita core is important because it provides employees with various limitations of the administrative area of Faces the opportunity to feel included and integrated in their working lives, hence the work performance will be optimal. The overall objective of this study was to propose strategies that promote the employment of people with disabilities in the administrative area of the Faculty of Economics and Social Sciences Campus Morita. Specific objectives guiding the needs and requirements identified and exposed by the institution in their administrative areas were formulated. The research was conducted in the form of feasible project and support in a field study, descriptive, well it was based on a literature and document review; the population was (09) managers of the various administrative areas and Faces (01) disabled employee sample the entire population. The data collection techniques used were direct observation and survey as a tool the observation guide and a questionnaire of closed questions dichotomous applied to disabled students of the institution under study were used respectively. The information obtained was processed through frequency tables, pie charts and analysis, of which the information needed to determine the guidelines that should be applied to the optimization of care for disabled employees working in Faces was obtained. Finally the application of this proposal and recommended to integrate a greater number of people with disabilities in the university workplace.

Key words: labor market, functional diversity Strategy.

INTRODUCCIÓN

El factor humano en las organizaciones se ha convertido en un capital vital para el éxito de los negocios. En la actualidad, una entidad es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral. Parte esencial de ello, es la integración de personas con discapacidad en el trabajo.

De este modo, las organizaciones que han asumido un compromiso institucional, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir al resto del equipo humano los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a los profesionales con algún tipo de discapacidad.

Si bien es cierto, que la diversidad y no discriminación son temas que implican conceptos morales y éticos, porque tienen relación con la valoración que se tiene del ser humano, las organizaciones y entidades gubernamentales han comenzado a asociarlos a productividad y ganancias, asumiendo políticas y estrategias para generar instancias de igualdad de oportunidad y equidad, para las personas que han sido objeto de discriminación.

Por otra parte, el incremento de la competencia a nivel global y el acceso a las nuevas tecnologías, son factores que han contribuido a crear estas instancias, porque han permitido que los trabajos sean más sencillos y que la salud y fuerza física no son factores que determinan si una persona puede o no pertenecer a la fuerza laboral.

De este modo, la habilidad de las organizaciones para valorar y celebrar las diferencias individuales les permite tener una ventaja competitiva frente al mercado

y, en definitiva, mejorar la calidad de sus trabajadores y acercarse en forma más efectiva a estos potenciales miembros de su organización.

Por consiguiente, dentro de los grupos que representan un potencial valor agregado para las organizaciones y, que han sido constantemente discriminados, se encuentran las personas con discapacidad. El ser visto como posibles candidatos a ocupar puestos de trabajo, permite a las organizaciones contar con una mejor base de fuerza laboral, ya que la selección dependerá exclusivamente de las habilidades que influyen en el ejercicio directo de un trabajo y no en condiciones diferentes a ello.

Visto de esta forma, la discapacidad es parte de la condición humana. Casi todas las personas tendrán una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas, y los que sobrevivan y lleguen a la vejez experimentaran cada vez más dificultades de funcionamiento.

Evidentemente, integrar a estas personas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio-laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad de integrarse a un mercado laboral.

En este sentido, se comprende que el desarrollo de esta investigación se basa, en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Carabobo Campus La Morita, la cual está estructurada por seis (6) capítulos que se enuncian a continuación:

Capítulo I: Proyecta el problema de la investigación y dentro del contexto de éste, el planteamiento del mismo, las interrogantes de la investigación que representan los objetivos específicos, la justificación de la misma.

Capítulo II: Representado por un marco referencial, antecedentes de investigación, las bases teóricas y legales y un glosario de términos básicos relacionadas a la inserción laboral, recursos humanos, estrategias, administración, entre otros.

Capítulo III: Referido a la metodología y comprensión del diseño y tipo de investigación, técnica e instrumentos de recolección de datos, población y muestra, validez y confiabilidad, técnicas estadísticas para el procesamiento de datos.

Capítulo IV: Expresa, el diagnóstico que sustentó la propuesta, en el cual se procedió a la tabulación, análisis e interpretación de los resultados con el auxilio de la estadística descriptiva, que para la mejor comprensión, fue presentada en diversos cuadros y gráficos circulares.

Capítulo V: Se presentaron la estructura de la propuesta, allí se desglosa las lineamientos estratégicos, correspondiente a la investigación.

Finalmente, se desarrollo el **Capítulo VI**, en el cual se formularon las conclusiones para dar respuestas a los objetivos de la investigación, así como las recomendaciones dirigidas a la Universidad de Carabobo Campus La Morita para la implementación de lineamientos estratégicos que promueva la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por último se incluyeron, las referencias bibliográficas consultadas y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En el ámbito mundial, trabajar es una forma de estar en sociedad, es ser reconocido como persona útil, es decir, cuando trabajamos, estamos o somos socialmente reconocidos. Para la persona adulta, trabajar es la forma más normal de vivir en una sociedad como la nuestra. El trabajo sigue siendo de manera indiscutible, uno de los principales elementos de los que dispone la persona para participar en la vida social.

Debe señalarse, que la disponibilidad de recursos económicos es una condición básica para estar en sociedad. Salvo disponibilidades económicas heredada, o golpes de fortuna, el trabajo es la única fuente estable de ingresos. Es por ello que disponer de un trabajo se manifiesta a la vez como síntoma y medio posibilitador de integración social.

De allí pues, que la reducción e incluso carencia de ingresos, acompañada de la falta de empleo tiene una consecuencia primordial de apartamiento de la participación social, de exclusión y de segregación. No trabajar, no indica solo el no poder consumir o no tener medios, es mucho más: es no tener acceso, no poder participar socialmente de forma adecuada. Trabajar, es ser socialmente aceptado, reconocido, valorado. La condición de parado actúa como un estigma, como un factor de exclusión.

En lo esencial, nos encontramos con un importante grupo de personas tradicionalmente distantes del mercado laboral. Nos referimos a las personas

codificadas como minusválidas. Aquellas cuya discapacidad les añade dificultades para poder incorporarse, aunque lo deseen, al mercado laboral.

De hecho, históricamente, esta situación procede de una etapa en el que la inactividad de la persona con discapacidad era bien vista, estaba aceptada tradicionalmente. La familia centraba su esfuerzo en facilitar al máximo un medio acogedor sobreprotector que en ocasiones, se ha revelado como una de las principales barreras para la autonomía de las personas discapacitadas. En algunos casos puntuales, incluso, se llegaba a prácticas de ocultamiento de las personas discapacitadas, por entender que la presencia de las discapacidades era la consecuencia de alguna acción o comportamiento indebido, o de un castigo y por tanto, se percibía y era interiorizado como un estigma para la propia familia.

Visto de esta forma, nos encontramos ante una imagen familiar donde el minusválido era por principio un sujeto pasivo, una carga, un no activo aceptado. Estas posiciones claramente paternalistas, limitadoras de la libertad, de la autonomía y de la capacidad de las personas con minusvalía, no es algo obsoleto y olvidado. Antes bien, con frecuencia aparecen y dominan realidades actuales y están casi siempre presentes en nuestra sociedad.

Es por eso, que las dificultades del disminuido para su incorporación al trabajo no son totalmente achacables a las propias limitaciones del sujeto, sino que influyen también las características del medio laboral. En este sentido, los disminuidos son considerados, en general, como el grupo con mayores problemas de empleo de entre los de las necesidades especiales y ello debido a ideas preconcebidas sobre su aptitud para el trabajo, a la ausencia en el mercado laboral de instalaciones especiales, o una formación inadecuada y a la persistencia de obstáculos para la realización de su trabajo, aún cuando muchos de ellos pudieran superarse.

Sucede pues, que los países de América Latina, están realizando grandes esfuerzos para integrar las decenas de millones de personas que presentan alguna deficiencia. Se puede alegar que, en este contexto, se evidencia un gran progreso con la creación de las leyes nacionales y la protección de las Normas Internacionales del Trabajo, que en fecha 29 de enero de 2013, la Organización Mundial de la Salud, publicó un Informe sobre la Diversidad Funcional, en el cual menciona que esta será un motivo de preocupación en virtud de su aumento en el ámbito global. Sin embargo buscan a través de este informe proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren las vidas de las personas con Diversidad funcional y faciliten la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de estas personas que entró en vigor en mayo de 2008. Sin embargo, todavía existen dificultades en su aplicación y en la superación de problemas relacionados con la inserción real de personas con diversidad en la sociedad y en el mundo del trabajo.

Es conveniente acotar, que Millas (2005:15), expresa que “desde la antigüedad hasta nuestros días, han existido grandes contradicciones en el tratamiento otorgado a las personas con discapacidad”. Dichas contradicciones son una constante histórica, y constituyen una manifestación de la tensión existente entre las diferentes concepciones de las que es objeto la discapacidad, como cita el mencionado autor son aquellas que, “oscilan entre dos extremos, enfermedad y pecado”.

Por lo demás, la inserción laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones según ordenamiento legal tienen la necesidad u obligación de contratar para darle una mejor calidad de vida a estas personas y una oportunidad de superación personal, es por ello que la actitud de los gerentes, tal y como se ha puesto de manifiesto el autor Rojas (2006:16) cuando expone, “desde las Ciencias Sociales, las percepciones son uno de los elementos que de manera más directa influyen en los comportamientos”, es decir, se proyecta el análisis de la situación de las personas con

discapacidad, el cual debe efectuarse en distintos niveles de desarrollo, económico, social y en diferentes culturas, no solo en los gobiernos incurre la responsabilidad de enmendar las condiciones que conducen a la aparición de deficiencias y de hacer frente a las consecuencias de la discapacidad un tema que ha existido desde siempre, la organización ya promovía los conceptos de no discriminación, igualdad de oportunidades y de acción positiva, factores que ahora se consideran componentes indispensables de la legislación moderna sobre discapacidad.

Hoy en día en Venezuela, existe la Ley para las personas con discapacidad, el cual le exige a las empresas públicas, privadas o mixtas, el reconocimiento y la garantía de estabilidad laboral en igualdad de condiciones para todos los trabajadores y le sea reconocido las diferentes habilidades y destrezas que puede tener una persona a pesar de tener algún tipo de discapacidad o limitación para realizar una determinada actividad, más bien se ha resaltado la importancia de incorporarlos dentro de las organizaciones y ubicarlos en puestos de trabajos que se sientan cómodos y realizados como personas, a trabajar y tener los mismos beneficios que todos los trabajadores, a ser respetados y jamás que se sientan discriminados por los demás.

En este orden de ideas, la Universidad de Carabobo Campus La Morita, está ubicada en La Morita II, vía Maracay – Turmero. Final Avenida Ruiz Pineda, en la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, se observa un requerimiento a la inserción y cumplimiento de la ley para las personas con discapacidad y para ellos, se hace necesario, incorporar como mínimo a dos personas según lo establecido en dicha ley, y a su vez realizar distintos análisis dentro de la institución educativa que necesiten ser acondicionados para el confort de dichas personas, es decir, los cambios necesarios, en la UC campus la morita, se realizarán en las áreas de dirección de escuela, dirección de gestión y servicios, dirección de asuntos estudiantiles, dirección de ciclo básico, dirección de asuntos profesoraes, tecnología de información y comunicación (TIC), dirección de post-grado, dirección de extensión y biblioteca;

donde realmente se amerite que el trabajador transite para cumplir con su jornada laboral, se tomará en cuenta las provisiones a nivel estructural y áreas preferenciales.

Cabe considerar, por otra parte, que los seres humanos deben tener las mismas oportunidades para desempeñarse en igualdad de condiciones, sin discriminación de ninguna naturaleza, sin embargo la realidad ha demostrado dentro del ámbito educativo, que las personas con discapacidad siguen siendo discriminadas por su condición, pues dichas personas pasan por múltiples obstáculos, para lograr su desarrollo profesional siendo desestimadas sus habilidades y destrezas para desempeñarse en diferentes campos de la vida social, ya que se ha visto limitado por la ausencia de políticas que respondan a las necesidades de esa población por la insuficiencia de recursos de todo tipo que facilite su desenvolvimiento en esta organización.

De allí pues, que se evidencian una serie de aspectos como serian: a) falta de suministro de información sobre las forma de ingreso laboral de las personas con discapacidad; b) incumplimiento del 5% de la nomina con el ingreso de las personas con discapacidad; c) falta de implementar un proceso de reclutamiento y selección adecuada para la inserción de personas con discapacidad; d) falta de acondicionamiento de la infraestructura de la institución educativa para el desplazamiento de las personas discapacitadas.

En las generalizaciones anteriores, se pretende dar respuesta, a todos estos aspectos, mediante estrategias que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus la Morita; es decir, la organización educativa debe cumplir con las áreas preferenciales para las personas que presentan alguna discapacidad, haciendo énfasis que no se le deben asignar puestos de trabajo donde se pongan en riesgo la

salud de las personas para cumplir con sus responsabilidades. De allí pues, que se desprenden, las siguientes interrogantes:

- ¿Será necesario, diagnosticar la situación actual del área administrativa de FACES en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?
- ¿Se podrán conocer las diferentes formas de ingresos para las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES?
- ¿Es conveniente establecer el proceso de inducción de las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer lineamientos estratégicos que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus la Morita.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del área administrativa de FACES en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Determinar(se cambio) las diferentes formas de ingresos para las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES.
- Establecer el proceso de inducción de las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES.
- Diseñar lineamientos para el ingreso para las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES. (se agregó)

Justificación de la Investigación

La fortaleza del proyecto de investigación se concretó en las actividades promovidas para conocer y transformar la realidad de las personas con discapacidad aplicando estrategias y herramientas orientadoras que ayudaran a dichas personas en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus la Morita a la integración laboral.

Ahora bien, la integración laboral en ningún caso es un fin en sí mismo, sino un medio para el logro de una integración social más plena de la persona con discapacidad; es decir, la misma no es solo un momento en la vida de las personas, el momento en que se deciden a buscar empleo. La integración laboral supone un largo proceso que comienza en la infancia. Las actitudes, creencias y percepciones que mediatizan la conducta están condicionadas por el entorno socio-familiar en el que crecen los niños. Por esta razón, en esta investigación se siente la necesidad de conocer cuáles son las trayectorias de integración familiar, social y laboral de las personas con discapacidad en FACES y que medios han facilitado o impedido su participación activa como ciudadanos en el ámbito laboral del instituto educativo.

De esta manera, el propósito de esta investigación, es disponer de un trabajo remunerado para el empleado FACES, para determinar el estatus social y a la vez que le sirva de instrumento imprescindible para haberse realizado a través de su autonomía personal, económica y familiar.

Siendo las cosas así, la realidad socio-laboral de las personas con discapacidad en FACES ha sido escasa. La importancia sustancial que se aplica a la elaboración de esta investigación se fundamenta principalmente en beneficiar al ser humano con una diversidad funcional, es por ello que a los empleados les asiste el derecho a trabajaren el área en que puedan desarrollarse física y emocionalmente, claro está, de acuerdo a su competencia.

En este orden de ideas, en el plano social, la integración de los individuos con discapacidad está condicionada por las coordenadas institucionales presentes en la UC, de acuerdo a las características de la política laboral y del mercado de trabajo presente. Estos ámbitos constituyen el espacio tiempo generacional en cuyo marco se construye las trayectorias de integración y se delimitan las posibilidades de inclusión o exclusión social de dichos individuos, siendo un instrumento útil de planificación y desarrollo de acciones que tengan como objetivo lograr una mayor integración socio-laboral de estas personas con discapacidad al entorno de FACES.

Finalmente se brindan aportes significativos a la institución, ya que se ofrecen estrategias que puedan ser desarrolladas por el departamento de recursos humanos, así como también su aplicación en las distintas áreas de FACES, facilitando la integración en el marco legal, especialmente, en el plan de la patria de dichos sectores tradicionalmente marginados y discriminados en donde todos los actores sociales sean sujetos de derecho y protagonistas plenos de la construcción de una nueva nación.

Asimismo, dicho trabajo se ajusta a la línea de investigación, de postgrado, a la cual se encuentra adscrita.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Según Palella y Martins, (2012:62) “es el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones. Representa un sistema coordinado. Coherente de conceptos y propósitos para abordar el problema.”; es decir, es el momento en que se establece cómo y qué información se recoge, de qué manera se analiza y aproximadamente cuánto tiempo se demora. Simultáneamente, la información recogida para el marco referencial o teórico proporciona un conocimiento profundo de la teoría que le da significado a la investigación.

A continuación se presentan el marco teórico del presente trabajo el cual se conforma con los estudios previos, antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales y la definición de términos básicos.

Antecedentes de la Investigación

Este aspecto se refiere a las definiciones y elementos documentales que fueron utilizados para establecer la fundamentación teórica de la propuesta con el fin de elaborar estrategias para la inserción laboral de personas con diversidad funcional dentro de la Universidad de Carabobo, campus La Morita. Es decir, se refiere a la teoría en la cual se basó la investigadora, para argumentar por medio de consultas bibliográficas y electrónicos los aspectos relacionados con el tema a investigar.

Para sustentar la presente investigación, fue necesario un sondeo de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque teórico de la investigación. Según Arias. (2006:38) “los antecedentes de la investigación son estudios previos y trabajo de grado relacionadas

con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio”. Dentro de los antecedentes que sirvieron como basamento para el desarrollo de la presente investigación, se encuentran los siguientes:

Fuenmayor, D. (2011), en su trabajo de grado titulado “**Orientación vocacional en personas con Discapacidad de los Talleres de Educación Laboral**”. Presentado en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magíster en Orientación Mención Laboral. En esta Investigación su objetivo general fue caracterizar el proceso de Orientación Vocacional en personas con discapacidad y proponer una secuencia teórico-operacional de atención a dicho proceso, se plasma una metodología de índole cualitativa, y con un diseño etnográfico además de la teoría fundamentada, la cual permitió develación el proceso de orientación vocacional en persona con discapacidad en los Talleres de Educación Laboral. Los resultados obtenidos fueron: que se identificaron elementos inmerso en la fase de exploración e intervención: habilidades y destreza, trabajo de proyecto de vida, elección vocacional, hábitos entre otros, para luego así realizar un perfil y dándole recomendaciones al orientado de la ocupación a entrenarse en una (UFI), garantizando así una integración laboral efectiva.

Esta investigación se relaciona con este estudio en virtud de que busca mecanismos efectivos para la Inserción de Personas con Discapacidad en las organizaciones, dándole oportunidades de trabajo de acuerdo a sus habilidades y destrezas, entre otras. De igual manera en este estudio, se diseñarán lineamientos que permitan la Inserción laboral de Personas con Diversidad Funcional dentro de la Universidad de Carabobo. La investigación sirvió de apoyo debido a los aspectos conceptuales ya que se investigación en similitud acerca de las personas con discapacidad y su integración al campo laboral.

Soto, P. (2010), en su trabajo de grado titulado: **Visión del Gerente ante la inserción laboral de las personas con discapacidad, empresa Nestlé Zona Industrial Santa Cruz, Estado Aragua.** Presentado en la Universidad Bicentenario de Aragua. Maestría en Gerencia, Mención Administración. Hace referencia al control del estado en términos de inserción laboral de las personas con discapacidad como un requisito y control donde evaluó la visión de los gerentes ante la inserción laboral de las personas con discapacidad, se fundamenta desde el punto de vista teórico y prácticos, el estudio se encuentra enmarcado bajo la modalidad evaluativa, basada en la investigación documental y la observación participativa. Una de las técnicas de recolección de datos fue la entrevista no estructurada la cual orienta el rumbo de la investigación. Los resultados obtenidos se compararon y analizaron en una forma tabular y gráfica con la explicación cuantitativa correspondiente. Se llegó a la conclusión que la relación de los gerentes ante la inserción laboral de las personas con discapacidad fue un proceso arduo que desempeño la empresa, preparando a los equipos de trabajo para la adecuación y promover el compromiso con el estado y con las personas.

El aporte de este trabajo a la presente investigación corresponde al hecho de las definiciones teóricas y fundamentos legales que sirvieron de base para la investigación, el mencionado trabajo va enfocado a aportar mecanismos que faciliten el reclutamiento de selección, adaptación y orientación de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo a través de las mejoras en el proceso, atendiendo a las leyes y regulaciones, vigente sobre la materia.

Echeverría, C. (2010) en su trabajo de grado titulado: **Propuesta de estrategias gerenciales para el proceso de adecuación empresarial a personas discapacitadas de la empresa metalúrgica INDAR C.A.** Presentado en la Universidad Bicentenario de Aragua. Maestría en Gerencia, Mención Administración. Esta propuesta consistió en un conjunto de estrategias gerenciales que condujeron a un proceso de adaptación

de espacio físico y preparación personal para el respeto y adaptación al proceso laboral de las personas con discapacidad, la cual estuvo sustentada en un diagnóstico derivado de los resultados obtenidos, la propuesta se orientó a ofrecer estrategias de tipo organizacional con la finalidad de superar las debilidades que presentaba la empresa, para así entrar adecuadamente al proceso de ampliación y adecuación de los espacios físicos. En tal sentido este trabajo ofreció unas series de estrategias gerenciales que permiten liderizar acorde a las necesidades de las personas con discapacidad. El estudio estuvo conformado con una metodología de tipo descriptiva, apoyado en un trabajo de campo, lo que permitió el uso apropiado de los requerimientos de la institución. Los datos obtenidos producto de la entrevista aplicada al personal que labora en el área administrativa de dicha institución fueron analizados porcentualmente para darle un valor relativo que permitió comparar descriptivamente los aspectos estudiados, en la entrevista, las preguntas fueron de tipo cerrada, relacionadas con el tema de investigación y basándose en técnicas estadísticas para su procesamiento.

El estudio sirvió de apoyo a la presente investigación ya que permite visualizar la importancia que tiene el espacio físico y capacitación al personal con discapacidad para el logro de sus metas y la satisfacción de las necesidades sociales y profesionales, dentro de los resultados se puede destacar que la organización no posee dentro de la programación de recursos humanos, la inclusión de personas con discapacidad lo que hace que la misma no cumpla con lo establecido en el marco legal.

Borea, R. (2008) en su trabajo de grado titulado: **Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas.** Presentado en la Universidad de Buenos Aires, para obtener el título de especialista en derecho laboral. La presente investigación de Tesis busco analizar y desarrollar estrategias para la integración laboral de personas con discapacidad, en el sistema

productivo local, a partir de la sistematización de experiencias y métodos de abordaje en aspectos específicos relacionados con este colectivo de personas y el trabajo. Se utilizó un diseño mixto: exploratorio cualitativo de investigación–acción, y descriptivo cuantitativo simple. Mediante un cuestionario estructurado se encuestó a 348 operarios de la empresa. Resultados: El 61% trabajadores creen que no existen impedimentos para la contratación de personas con discapacidad. El 70% de los encuestados manifiestan que el principal beneficio es la mejora de la imagen organizacional de la empresa, corroborando así que sería catalogada como una empresa socialmente responsable. Conclusión: La integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema productivo de la empresa, traerá consigo beneficios tributarios, económicos, de imagen y de responsabilidad social.

Esta investigación sirvió de apoyo ya que permitió dilucidar la importancia de la inserción laboral y los procesos de formación que deben existir dentro de las empresas con respecto a la inserción de las personas con discapacidad.

Páez, M. (2008), realizó un trabajo de grado titulado, “**Mecanismos Implementados por el Estado Venezolano para garantizar la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad**”, presentado en la Universidad del Zulia para optar al título de Magíster en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. La investigación es de carácter documental de tipo descriptivo y un diseño bibliográfico. La población objeto de estudio está constituida por documentos escritos, entre los cuales se destacan las leyes, tales como: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley para Personas con Discapacidad, entre otras de carácter supranacionales que sirvan de base para alcanzar los objetivos propuestos. El método utilizado fue la observación documental y la técnica fue cualitativa, y se utiliza la hermenéutica jurídica, la exégesis y el análisis de contenido. Las conclusiones más destacadas se refieren a la definición de discapacidad desde el punto de vista jurídico, partiendo de su carácter médico

científico el sistema sancionatorio preventivo de la ley para las personas con discapacidad y la efectividad de los mecanismos de tipo social y político desarrollados a nivel nacional y regional para lograr la efectiva inserción laboral de la persona con discapacidad. Esta investigación se relaciona con este estudio en virtud del análisis aplicado a las diferentes leyes que amparan a las personas con Diversidad Funcional, lo cual es herramienta fundamental, para formular lineamientos y estrategias a seguir para una efectiva Inserción de las Personas con Diversidad Funcional dentro de la Universidad de Carabobo.

Esta investigación sirvió de apoyo en cuanto al nivel jurídico que el Estado proporciona para que se haga efectiva la contratación de las personas con discapacidad, por ello sirvió de apoyo a la investigación.

En los trabajos antes destacados se observaron una amplia tendencia por aportar soluciones al problema objeto de estudio. Así, en relación con la propuesta de estrategias que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus la Morita, es importante destacar que en dichas investigaciones se comparte la concepción de la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Antecedentes de la Universidad de Carabobo

Dirección: La Morita II, final Avenida Ruiz Pineda.

Misión

Creación, desarrollo y difusión de conocimientos innovadores, competitivos y socialmente pertinentes para la formación ética e integral de profesionales y técnicos, altamente calificados, con sentido ciudadano, promotores de cambios sociales, políticos y económicos, que conduzcan a la consolidación de la libertad, la

democracia y el bienestar. Todo ello enmarcado en una política unificadora de la docencia, investigación y extensión, con vinculación interinstitucional, como motor de transformación de la sociedad.

Visión

Ser una universidad pública, democrática, participativa, innovadora e integral, de alta valoración y prestigio nacional e internacional, paradigma de gestión social y horizonte ético de la sociedad; estrechamente vinculada con su medio; forjadora de ciudadanos y profesionales de alta calificación; promotora del pensamiento crítico, generadora del saber y plataforma tecnológica de los nuevos tiempos.

Objetivos

- Conformar un equipo para la actualización y modernización de la estructura organizacional académica a fin de desarrollar una propuesta válida de reorganización de las actividades docentes y de investigación.
- Realizar un estudio de factibilidad y viabilidad para la constitución de una unidad coordinadora central destinada a la promoción, contratación y administración de estudios, proyectos y asesorías a terceros como medio de lograr ingresos adicionales.
- Implantar un sistema permanente de administración estratégica para todas las dependencias centrales destinado a la revisión anual de objetivos y metas viables verificables; el desarrollo de planes contingentes para su logro y relación con los planes.
- Desarrollar estudios y proyectos destinados a la evaluación y transformación de los grandes programas sociales y de servicio ajenos a la misión específica de la Universidad y de alto costo, con el fin de convertirlos en organizaciones o unidades con administración y fuentes de financiamiento separadas.

Bases Teóricas

Al respecto, comentan Hernández, Fernández y Baptista (2010:67): “las bases teóricas constituyen el análisis exhaustivo de teorías o investigaciones que se consideran válidos para el encuadre del estudio”. Es por ello, que a continuación se presentaron la recopilación de nociones emitidas por especialistas en el tema, con el objeto de conformar las bases teóricas y permitir la sustentación de esta investigación,

Discapacidad

El concepto de discapacidad ha sido motivo, durante muchos años, de gran controversia a nivel nacional e internacional, lo que ha generado diversas definiciones y modelos explicativos que han tenido una notable influencia en el desarrollo y establecimiento de políticas sanitarias y sociales en los países.

En base a la búsqueda de información se encontraron conceptos que definen que es discapacidad, tal es el caso de la Organización Mundial de la Salud (2011) la cual define discapacidad como “cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano”. Y dentro de su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada en la 54^a Asamblea Mundial de la Salud del 2001, visualiza a la discapacidad como un fenómeno universal, en el que toda la población está en riesgo de adquirir algún tipo de discapacidad en cualquier momento de la vida. El término “persona con discapacidad” según la American Disability Act (ADA) se aplica a “cualquier persona que tenga una deficiencia física o mental que limite sustancialmente una o más de las actividades de la persona que sufre”.

Habría que tomar en cuenta que una discapacidad puede surgir desde el nacimiento y que estando de acuerdo con CIF se puede obtener en cualquier instante de la vida del ser humano, por distintas causas, y estando de acuerdo con las definiciones anteriores esto lo convierte en una persona discapacitada con carencias físicas y mentales que limitan sus acciones en símil con una persona no discapacitada. La ley para las Personas con Discapacidad (2007) define discapacidad como: Se entiende por discapacidad como la condición compleja del ser humano constituida por factores bio-psico-sociales, que evidencia una disminución de algunas de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros

Bajo este enfoque, la discapacidad deja de ser una condición que sólo afecta a un grupo minoritario y es resultado de la interacción entre la condición de salud de la persona y sus factores personales, así como de las características físicas, sociales y de actitud de su entorno. La Convención Internacional de la ONU (2001) define la discapacidad “es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás”.

Personas con discapacidad o diversidad funcional

En esta materia define de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades como persona con discapacidad. En ciertos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etcétera, aún siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos "etiquetan" a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico,

es preferible usar las formas personas con discapacidad, personas invidentes, personas con sordera, personas con movilidad reducida y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo "personas" como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su derecho a ser tratados como a cualquier otra persona.

Acaso como un eufemismo, se ha propuesto un nuevo término para referirse a las personas con discapacidad, el de mujeres y varones con diversidad funcional "personas con capacidades diferentes" que aun esta en consenso y aceptación por parte de la asamblea venezolana, a fin de eliminar la negatividad en la definición del colectivo de personas con discapacidad y reforzar su esencia de diversidad. Sin embargo, es un hecho que una persona con discapacidad no necesariamente posee capacidades distintas o superiores a las de una persona que no la padece; si acaso, ha desarrollado habilidades que le permiten compensar la pérdida de alguna función, pero que no son privativas suyas, puesto que cualquier persona sin discapacidades también podría hacerlo.

Por tanto, la diversidad funcional refleja la consecuencia de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; la discapacidad representa, por tanto, trastornos en el ámbito de la persona. La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, dentro de la experiencia de la salud, la ha definido como: "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 un ser humano".

Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad

La década de los años ochenta representó el paso irreversible desde el modelo rehabilitador hacia el modelo social en el ámbito internacional. Así, el año 1981 fue proclamado Año Internacional de los Impedidos por la Asamblea General de

Naciones Unidas con el lema “Participación e igualdad plenas”. El decenio comprendido entre 1983 y 1992 fue proclamado Decenio de Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad.

La Asamblea General aprobó una resolución titulada “Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad” (1982). Este programa consta de 3 partes: a) Objetivos, antecedentes y conceptos. b) Situación actual; y c) Ejecución del Programa.

En cuanto a los objetivos, éstos son: la prevención, la rehabilitación, y la equiparación de oportunidades. Si bien los dos primeros propósitos prevención y rehabilitación son tradicionalmente de asistencia; el tercero equiparación de oportunidades resulta ser de gran importancia, ya que demuestra síntomas del cambio desde un modelo rehabilitador a un modelo social, con su consecuente aproximación en el ámbito del Derecho, de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos. En este sentido, el Programa citado define que la

Equiparación de oportunidades significa el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación, se hacen accesibles para todos.

De este modo, los creadores del modelo social, en cuanto a que acepta que es la sociedad la que debe adaptarse, y pasar a ser accesible para todos. Asimismo, afirma que El Programa de Acción Mundial (1982) es una estrategia global para mejorar la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, que busca la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional. En el Programa también se subraya la necesidad de abordar la discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos.

Para lograr los objetivos de participación e igualdad plenas, no bastan las medidas de rehabilitación orientadas hacia los impedidos. La experiencia ha demostrado que es en gran parte el medio el que determina el efecto de una deficiencia o incapacidad sobre la vida diaria de la persona. Una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general en la comunidad y que son necesarias para los elementos fundamentales de la vida.

Logros de una persona con discapacidad en la inserción laboral.

Una vez planteada esta concepción global de la integración laboral y habiendo descrito las tareas o funciones que creo han de ser mas o menos comunes a todo profesional, el siguiente paso va a ser el de explicar hacia dónde pienso que debemos de dirigirnos para mejorar la prácticas profesionales.

En este sentido es ya esclarecedor lo que señala O'Brien (2000:93) que en nuestro país sigue siendo de actualidad ya que para algunas cosas estamos aun a una cierta distancia. Los indicadores de logro de un programa de inserción laboral de las personas con discapacidad y por tanto de los profesionales de dicho programa han de ser los que a continuación señalo:

- Aumento de las habilidades que den opciones al individuo, de forma que las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto sean validas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otros posibles empleos.
- Incremento de las oportunidades de trabajo abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a

determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

- Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidad, de manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también los tipos de negocios en los que podamos encontrar presencia de trabajadores en un rango cada vez más amplio de posibles empleos de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.
- Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos, asegurando que nos ofrezcan las suficientes garantías de que la persona no solamente va a recibir un sueldo por un trabajo (que menos podemos pedir) sino que además, va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad
- Clarificación de los intereses y las capacidades, teniendo en cuenta siempre a la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, consensuando esto con la familia y las personas cercanas y estando abiertos siempre a modificar nuestras estrategias para amoldarnos en lo posible a esos intereses y capacidades.
- Aumento de las oportunidades de interacción de manera que el ambiente de trabajo en que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan aislado, que tenga la oportunidad de establecer contactos con compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.
- Aumento de la implicación del empleador, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios

sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo discapacitado.

- Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo, favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, invitándoles a implicar al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que no deja de ser un compañero mas, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional.
- Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad de forma que sean tenidos en cuenta por las empresas, de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de preparación o entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
- Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidades más severas, tratando de dar acceso al empleo al colectivo que realmente lo tiene más difícil, poniendo en práctica para ello las alternativas que sean necesarias (empleo con apoyo, teletrabajo, etc.), realizando adaptaciones en las tareas así como en los lugares de trabajo siempre y cuando sea absolutamente necesario (sin olvidar que la diferenciación excesiva por un exceso de adaptación es igualmente negativa para la verdadera integración y normalización de la persona), y siendo conscientes de que en la mayor parte de las ocasiones la posibilidad de la integración laboral existe, si somos capaces de poner los recursos humanos y materiales necesarios para ello.
- Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda,

mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesite, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.

- Aumento de la competencia personal, favorecido a través del trabajo, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en el lugar de trabajo y en los momentos de ocio fuera del mismo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de auto-competencia.
- Disminución de la inversión realizada en servicios segregados para derivar recursos a servicios integrados en la comunidad. En este sentido, y aunque ya he manifestado mi parecer respecto al grado de utilidad de los diferentes servicios o alternativas de integración laboral, merece la pena señalar que algunos estudios, nos indican que los servicios de empleo en la comunidad (empleo con apoyo) mostraron ser más beneficiosos en un análisis coste-beneficio.
- Desde las diferentes perspectivas del propio sujeto, del contribuyente y de la sociedad, hacia el quinto año (suponiendo por tanto mayores ingresos para la persona y menor desembolso para el contribuyente, lo que genera un resultado positivo para el conjunto de la sociedad). En este mismo estudio, se señaló la obtención también de mejores resultados en un análisis coste-efectividad, utilizando criterios de Calidad de Vida, en el cual los beneficios de los sujetos en empleo en la comunidad fueron también superiores a los de los trabajadores en empleos protegidos.

- Mejora de los apoyos, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno.
- Visión de la comunidad como un todo asumiendo que no podemos limitarnos a proporcionar integración en el trabajo (que es la misión inicial) sino que los esfuerzos van necesariamente mas allá, siendo necesaria una visión ecológica del conjunto de ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad diaria, planificando incluso las acciones, en función de los futuros ambientes en los que la persona se va a desenvolver, de manera consensuada con ella misma y con la familia y las personas más cercanas. Así, la actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar recursos necesarios en el empleo sino también en otros lugares importantes para la persona.
- Desarrollo de grupos de trabajo, en los que se encuentren representados todos los niveles de los profesionales que forman parte del programa o institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.
- Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad, no solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, de manera que tengamos en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que al igual que nosotros puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desee tener nuevas experiencias.

Este conjunto de indicadores de logro o de resultados deseables en los programas de integración laboral o en el desarrollo de la actividad de los profesionales, son a mi juicio los que deben orientar el trabajo diario, sin topes ni limitaciones, en un estilo de una continua mejora de los servicios prestados, y considera a la persona con discapacidad en el ámbito laboral con los beneficios

laborales y los beneficios sociales que son indiscutibles un gran apoyo y enlace para su continuo desarrollo en la labor de trabajo para las personas con discapacidad, por ello que al considerar el apoyo en las empresa se considera a unos individuos con múltiples funciones y acciones que lo acercan a la integración social y afectiva de todos los miembros de una comunidad.

Tipos de Discapacidades

Según un artículo realizado por la administración del Gobierno de Nuevo León, México existen 4 tipos de discapacidades:

(a) *Discapacidad física*: La visión que tenemos de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente se veía que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Encontramos personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas etc.

Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

- Lesión Medular: Es un daño que se presenta en la medula espinal puede ser por una enfermedad o por un accidente y origina pérdida en algunas de las funciones movimientos y/o sensibilidad, estas pérdidas se presentan por debajo del lugar donde ocurrió la lesión. La medula espinal es la conexión más importante entre el cerebro y el resto del cuerpo, recoge información de los brazos, las piernas, el pecho y la

espalda y la envía al cerebro lo que nos permite poder sentir y tocar, de igual manera la medula espinal recibe órdenes enviadas en el cerebro y es lo que nos ayuda a respirar, caminar y movilizarnos.

Una lesión en la medula espinal ocurre cuando esta se comprime o al obstruir su flujo sanguíneo esto ocurre cuando se fractura una o más vértebras o cuando las vértebras se deslizan una hacia las otras apretando así la medula espinal, esto se llama sub-luxación. Los síntomas de una lesión medular dependen de la ubicación y la gravedad de la lesión, es decir entre más alta sea la lesión mayor es el área de funcionamiento que se ve afectada, existe lesión medular completa o parcial, cuando la lesión es completa no existe ningún funcionamiento por debajo del lugar de la lesión y la lesión parcial indica que existe algún funcionamiento por debajo del lugar de la lesión

Paraplejía: Es una lesión completa en el área dorsal produce parálisis completa en las piernas pero no afecta los brazos.

Tetraplejía: Una lesión completa entre la vértebra cervical 4 y cervical 7 produce debilidad en los brazos y parálisis completas en las piernas.

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

Existen dos formas básicas de EM: La más corriente se manifiesta con brotes (síntomas) espaciados que pueden durar días o semanas. Los brotes no son necesariamente acumulativos y entre uno y otro pueden pasar meses o años. La segunda es crónica, más compleja, con brotes progresivos. Además, la EM puede expresarse de otras formas mixtas.

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

- Mal De Parkinson: Entre las enfermedades neurológicas, el Mal de Parkinson (MP) ocupa el cuarto lugar en incidencia. Es una de las afecciones más antiguas que conoce la humanidad y recibe su denominación del médico londinense James Parkinson, quien la padeció y la describió en 1817. De causa desconocida, es una enfermedad crónica y progresiva, que causa una lenta pérdida de la capacidad física en la época de la vida que se creía llegar a un merecido descanso..

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

- Distonía Muscular: Es un síndrome que consiste en contracciones musculares sostenidas en el tiempo. La mayoría de las veces causa torsiones, movimientos

repetitivos y/o posturas anómalas. Además, presenta tics regulares o irregulares y afecta a una o varias partes del cuerpo. Estos desórdenes musculares no afectan las otras funciones del cerebro, como la personalidad, la memoria, las emociones, los sentidos, la capacidad intelectual y la actividad sexual se mantiene absolutamente normal. Existen diversas clasificaciones de la distonía, las cuales dependen según donde estén ubicadas en el cuerpo: Distonía primaria o idiopática; distonía secundaria; distonía generalizada; distonía focal; hemidistonía y distonía segmental

- Acondroplasia: El acondroplásico tiene una inteligencia normal. Las alteraciones psicológicas que pueden aparecer en estas personas parten de la percepción de su aspecto diferente a los demás. La Acondroplasia es un defecto de carácter congénito que afecta al crecimiento del esqueleto; como consecuencia este tiene un menor crecimiento y adquiere una forma especial.

- Albinismo: El albinismo es una anomalía genética en la que hay un defecto en la producción de melanina, dicha anomalía es la causa de la ausencia parcial o total de pigmentación de la piel, los ojos y el pelo, es hereditario y aparece con la combinación de los dos padres portadores del gen recesivo, recibe su nombre del latín albus que significa blanco, es también conocido como hipo-pigmentación

(b) Discapacidad intelectual: puede ser la consecuencia de un problema que comienza antes de que el niño nazca hasta que llegue a los 18 años de edad. La causa puede ser una lesión, enfermedad o un problema en el cerebro. En muchas personas no se conoce la causa de la discapacidad intelectual. Sin embargo algunas causas más frecuentes de la discapacidad intelectual, como el síndrome de Down, el síndrome alcohólico fetal, el síndrome X frágil, afecciones genéticas, defectos congénitos e infecciones, ocurren antes del nacimiento. Otras causas ocurren durante el parto o poco después del nacimiento. En otros casos, las causas de la discapacidad intelectual

no se presentan sino hasta cuando el niño es mayor, tales como lesiones graves de la cabeza, accidentes cerebro-vasculares o ciertas infecciones.

(c) *Discapacidad Sensorial*: dentro de la discapacidad sensorial se tiene la discapacidad auditiva, la visual y la multisensorial, que se describen a a continuación:

- . Discapacidad Auditiva: El término "discapacidad auditiva" es un término genérico usado para describir todas las pérdidas de audición. Normalmente, las ondas sonoras atraviesan el oído externo hasta llegar al tímpano, o membrana timpánica, que inicia su vibración y pone en movimiento la cadena de huesecillos (martillo, yunque y estribo). Estos huesecillos transfieren la energía al oído interno, en donde los fluidos que se encuentran en su interior entran en movimiento, provocando que las células ciliadas (del caracol) transformen estas vibraciones en impulsos eléctricos, que se transmiten a través de las fibras nerviosas auditivas al cerebro.

El lenguaje permite a los seres humanos la comunicación a distancia y a través del tiempo; es la principal vía por la que los niños aprenden lo que no es inmediatamente evidente y desempeña un papel central en el pensamiento y el conocimiento. Consideramos las deficiencias auditivas como aquellas alteraciones cuantitativas en una correcta percepción de la audición.

- . Discapacidad Visual: La gran mayoría de los niños con problemas de visión reciben su educación en centros de régimen ordinario donde, con el apoyo adecuado, pueden obtener una buena escolaridad. Sin embargo, en algunos casos las dificultades de estos niños no se reconocen o no son comprendidas. Es en este momento donde pueden surgir los problemas.

Los profesionales y el personal de apoyo, son las personas ideales para observar a los niños y tomar nota de aquellos comportamientos que indiquen un problema de

visión; siempre se debe recomendar a los padres y cuidadores que visiten al médico de cabecera, pediatra u oculista cuando exista algún indicio.

- . Discapacidad Multisensorial: Las personas que tienen una combinación de dificultades visuales y auditivas puede ser denominados "discapacitados multisensoriales". Con frecuencia también se les llama sordo-ciegos, pero es importante recordar que un individuo puede conservar cierta audición o visión residual.

Muchos de ellos también tendrán otros problemas adicionales que puede ser difícil saber hasta qué punto padecen otras dificultades cognitivas debido a la complejidad de ser sordos y ciegos. Cuando un niño nace con una combinación de dificultades visuales y auditivas se la denomina sordo-ceguera congénita. Cuando desarrolla estos problemas en sus primeros años se llama sordo-ceguera adquirida.

La discapacidad y los derechos humanos

La discapacidad es una cuestión de derechos Humanos debido a las siguientes razones:

1. Las personas con discapacidad sufren de desigualdad; por ejemplo, cuando se les niega igualdad de acceso a la atención de salud, empleo, educación o participación política a causa de su discapacidad.
2. Las personas con discapacidad están sujetas a que se viole su dignidad; por ejemplo, cuando son objeto de violencia, abuso, prejuicios o falta de respeto a causa de su discapacidad.
3. A algunas personas con discapacidad se les niega la autonomía; por ejemplo, cuando se las somete a una esterilización involuntaria, cuando se las interna en instituciones contra su voluntad, o cuando se las considera incapaces desde el punto de vista legal a causa de su discapacidad.

Hay una serie de documentos internacionales que ha resaltado que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, entre los cuales se incluyen el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982), la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993). Más de 40 países sancionaron leyes contra la discriminación por discapacidad en la década de 1990.

La CDPD, la mayor y más reciente instancia de reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, enumera los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las personas con discapacidad. De este modo, el objetivo de dicha convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

La CDPD aplica el enfoque de derechos humanos a la discapacidad, con lo cual convierte los derechos humanos generales en específicos para las personas con discapacidad, y aclara la legislación internacional existente referente a la discapacidad. Incluso aunque un Estado no ratifique la CDPD, contribuye a interpretar otras convenciones sobre derechos humanos de las cuales dicho Estado forma parte.

El artículo 3 de la CDPD esboza los siguientes principios generales:

1. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
2. La no discriminación;
3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;
5. La igualdad de oportunidades;
6. La accesibilidad;
7. La igualdad entre el hombre y la mujer;
8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Los Estados que ratificaron la CDPD tienen una gama de obligaciones generales. Entre otras cosas, se comprometen a lo siguiente:

- a) sancionar leyes y demás medidas administrativas adecuadas en los casos en que sea necesario;
- b) modificar o derogar leyes, costumbres o practicas que directa o indirectamente generen discriminación;
- c) incluir la discapacidad en todas las políticas y los programas pertinentes;
- d) abstenerse de cometer todo acto o practica que no este en consonancia con la CDPD;
- e) tomar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación de las personas con discapacidad por parte de cualquier persona, organización o empresa privada.

Paradigma sobre la discapacidad

Durante los últimos años el abordaje de los asuntos relativos a la discapacidad ha sufrido una transformación importante: La promulgación de “El plan de acción mundial para los impedidos” Naciones Unidas, Diciembre de 1982 y posteriormente de “Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad” Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, Diciembre de 1993 representó la culminación de un amplio movimiento civil, en el

período 1970–1990, en pro del reconocimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad, originado sobre la base de la necesidad de reafirmar el principio de no discriminación entre las personas, lo que constituye un presupuesto imprescindible y subyacente del principio de igualdad de oportunidades.

Este hecho perfiló un nuevo enfoque para un problema que había sido marginado tradicionalmente, así como también plasmó una nueva forma de pensamiento para abordar y resolver las cuestiones relativas a la discapacidad, ya no utilizando los principios de caridad y proteccionismo en los que se había incurrido hasta entonces sino haciendo valer los derechos, prerrogativa de todo ser humano. Principios ya aceptados universalmente y consagrados por la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad XXIX Reunión de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, OEA, Guatemala Junio 8 de 1999.

El proceso de transformación en materia de desarrollo que se ha venido experimentando fue acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones que suponen la asunción de nuevos roles y responsabilidades. El abordaje de la situación de las personas con discapacidad se plantea como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto.

Este cambio conceptual, y por qué no filosófico, es el que constituye la base para el desarrollo del moderno paradigma de la discapacidad, el cual podemos catalogar como participativo, integracionista y normalizador.

Siguiendo a Schalock (1999: 436) esta nueva forma de pensar sobre la discapacidad incluye entre sus principales aspectos:

- Una nueva concepción de la discapacidad en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive.

- Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidad. Esta visión supone enfatizar en la autonomía (self-determination), la integración, la igualdad y en las capacidades.

- Un modelo de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidad y se centre en la vida con apoyo, en el empleo y en la educación integrada.

- Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad y evaluación centrada en los resultados.

- El desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

El Ámbito de la Persona con Discapacidad

En la actualidad la discapacidad se ve desde una perspectiva ecológica es decir, desde la interacción persona-ambiente. La OMS (1997) define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos. Dentro de este modelo se tiene que:

- La limitación (impairment) es una falta o anormalidad del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica;

- Una actividad es la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal;

- La participación es la naturaleza y la amplitud de la implicación de una persona en las situaciones de la vida relacionadas con las limitaciones, condiciones de salud y factores contextuales.

En la misma línea, en la medicina sugiere que las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente que no solo le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales. Este cambio en la concepción de la discapacidad tiene numerosas implicancias para la educación y la integración personal, entre las que podemos mencionar Schalock, (1999: 245):

La discapacidad no está fijada ni dicotomizada; es más bien fluida, continua y cambiante, dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en su ámbito de desarrollo. Una forma de reducir las limitaciones funcionales, y por tanto las discapacidad de la persona, consiste en intervenir o proveer servicios y apoyos que se centren en la conducta adaptativa y en el nivel del papel que se desempeña en la sociedad.

La Responsabilidad social en la inserción laboral a las personas con discapacidad

Según, Hernández (2003:25), la responsabilidad social es: “Actitud voluntaria asumida por las diferentes personas u organizaciones en aras de mejorar y satisfacer las necesidades del entorno donde esté enclavado en un momento dado”.

En este sentido, es imprescindible planificar un conjunto de acciones con criterios de medida que permitan evaluar en un futuro el trabajo realizado, de manera organizada y sobre la base de un compromiso, conciencia de lo que se quiere lograr. Es importante destacar que, para ejercer una correcta responsabilidad social, primeramente hay que conocer, comprender y dominar las necesidades que afronta la sociedad, para entonces dirigir los esfuerzos hacia el destino de impacto correcto.

Puede señalarse, que la responsabilidad social se hace efectiva cuando una organización desarrolla una toma de conciencia compleja y holística de sí misma, de su entorno y de su propio impacto sobre su entorno. Ob cit (2003:39) señala que la responsabilidad social:

Presupone la superación de un enfoque egocéntrico, instrumental y reductor y el acceso a una conciencia organizacional global e integrada (incluye tanto a las personas como al ecosistema, tanto a los trabajadores como a los clientes y proveedores) que es capaz de 'contagiar' a toda la institución (todas las personas de la organización deben poder acceder a ese nivel de conciencia).

Evidentemente, que la responsabilidad social se traduce en un proceso de vinculación e integración de diversos actores para la provisión de diversos medios que permitan generar beneficios colectivos en el entorno social.

En este contexto, para la concreción exitosa de los fines de responsabilidad social universitaria, manifiesta el autor deben considerarse una serie de aspectos como la cultura Organizacional, Identificar los valores, creencias, costumbres, hábitos, nivel de compromiso, creatividad, capacidades organizativas, entre otras cosas. Se refleja en este particular, una caracterización de la cultura que existe en la organización y brindando una noción de que sí existe la idiosincrasia de practicar la responsabilidad social universitaria.

Bases legales

Es el conjunto de Leyes, Reglamentos, Normas y Decretos que establecen el basamento jurídico que sustenta la investigación. Según Pérez (2009: 45) define las bases legales como “El instrumento jurídico del contenido de la investigación donde se indica la parte legal del trabajo, señalando la Ley y los artículos que establecen las bases legales de la misma”. Por tanto, se usa como sustento jurídico legal las convenciones internacionales, constitución y leyes nacionales.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 3 señala:

El estado tiene como fines esenciales la defensa el desarrollo de las personas y el respeto a su dignidad el ejercicio democrático a su voluntad popular, la construcción de una sociedad más justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía de cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines. La relación de este artículo con la investigación, es que es necesario hacer cumplir y valer con lo establecido de acuerdo a desarrollo de las personas, debido a que sus potencialidades serán aplicadas y serán de beneficios para la construcción de la sociedad que queremos. Artículo 19.

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

El estado es garante de los derechos e igualdades de todos los seres humanos que habitan en nuestro país, por tanto se hace necesario por el mismo el respeto y garantía como una obligación para hacer valer los derechos humanos, sin discriminación alguna, ahora en su artículo 21 comenta que: “Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia” en su numeral 1 y 2 lo especifica:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

En estos numerales antes mencionados se destaca la labor del estado por garantizar la no discriminación de las personas, ya sea por raza, credo, condición social, igualdad de derecho y libertad, así como las garantías jurídicas y administrativas, para q sea veraz y efectiva la ley será garante el estado de los aspectos medidas que beneficien a las personas, en su artículo 81 expone que:

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, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

Las personas con discapacidad o necesidad especiales tienen derechos humanos e igualdad de oportunidades y condiciones ya sean laborales y de formación, siempre

y cuando sea acorde con sus capacidades y potencialidades conforme a la ley y establecido en la Constitución nacional, lo cual, en su artículo 87, de la constitución en términos laborales expone lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En términos laborales según la constitución de la republica de Venezuela, todos y todas los venezolanos y venezolanas tienen derecho al trabajo sin importar su condición, ya que el estado debe adoptar medidas para que los individuos tengan una ocupación productiva, como un derecho, no debe existir restricciones garantizando seguridad, higiene y ambiente idóneo, para el ejercicio de sus funciones.

Ley para las Personas con Discapacidad (2007)

La creación de esta ley surge con la necesidad de considerar a las personas con discapacidad, objeto de derecho en su artículo 2. Establece: “Esta Ley ampara a todas las personas con discapacidad y rige para los órganos y entes públicos y privados, nacionales e internacionales que realicen actividades dentro del territorio de la República”. Ahora bien, en términos laborales son amparados por el artículo 26 acerca de la formación para el trabajo, donde dispone:

El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia de trabajo, educación, economía popular y cultura; además de otras

organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

El estado debe velar por la capacitación, preparación y adecuación de las personas con discapacidad para la formación del trabajo, donde el estado es garante en el ámbito educativo, adiestramiento y procesión de estos venezolanos y venezolanas, para permanecer en programas, talleres para su inserción laboral. Por otra parte el empleo para personas con discapacidad se establece en su artículo 27, expuesto de esta manera:

Las instituciones nacionales, estatales, municipales y parroquiales, 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, empleados u obreros. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condiciones o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores con discapacidad, no están obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

De este modo, la garantía constitucional como un ordenamiento jurídico establece que toda institución nacional, estatal, municipal, parroquial, empresas públicas y privadas deben como obligatoriedad incorporar a sus empleadores el 5 % de personas con discapacidad del total de su nomina laboral, en esta nomina total se incluye ejecutivos, empleados u obreros, así como estas personas con discapacidad tendrán un trabajo adecuado a sus capacidades sin poner en riesgo su integridad ni desempeño, existe el artículo 28 donde expone que el empleo con apoyo integral, es un derecho de los individuos con discapacidad, sin importar su discapacidad, sino que su cargo o desempeño laboral debe estar acorde a su funciones o características

particulares, bajo supervisión y vigilancia constante, por tanto en ese artículo destaca lo siguiente:

Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo a sus habilidades intelectuales y sociales, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto el régimen prestacional de empleo formulará y desarrollará políticas para garantizar este derecho.

En este orden en el artículo 29 especifica que es competencia del estado y los diversos ministerios de trabajo, educación y economía popular los garantes de la capacitación y recapitación a través de programas educativos para su inserción y reinserción laboral.

La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia de trabajo, educación y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Decreto No 8.938 30 de abril de 2012, este precepto establece el principio de no discriminación en el trabajo artículo 21 lo siguiente:

Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas 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, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas

adultas mayores y personas con discapacidad. En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

El derecho al trabajo sin discriminación es un derecho inalienable, de todo trabajador y trabajadora, sin importar su condición, ya que el estado debe velar por cada miembro del país como un deber ciudadano, considerando a las personas con discapacidad y con diversidad de raza, clero, edad, sexo, estado civil, opinión política un estado de igualdad como venezolano y venezolana creando en el estado el derecho al trabajo y deber de trabajar como corresponde en su artículo 26.

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

El Estado establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a los discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica. Así como se establece en el artículo 289 acerca del trabajo de las personas con discapacidad, 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.

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad serán establecidas en la ley correspondiente, en todo lo que les sea favorable dentro del Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en su artículo 290 como se expresa:

Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos. En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

Las personas con discapacidad tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Tal cual es expresado en trabajo digno para las personas con discapacidad, artículo 291.

El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio-productivas.

Las Normativas antes señaladas, servirán de base para contextualizar para la inserción laboral de personas con diversidad funcional dentro de la universidad de Carabobo, Campus La Morita

Definición de Términos Básicos

Deficiencia: Significa toda pérdida o anormalidad en una estructura o función psicológica, lógica o anatómica. Puede ser temporal o permanente.

Discriminación: Consiste en la acción de otorgar un trato de inferioridad dentro de un grupo a algunos de sus miembros por un motivo determinado, ya se trate de raza, religión, sexo o discapacidad

Estereotipo: Es una idea preconcebida que los miembros de un determinado grupo humano comparten acerca de las características de otros grupos de personas, pasando por alto las diferencias individuales.

Inclusión: Se refiere a la oportunidad que se ofrece a las personas diferentes a participar plenamente en todas las actividades educativas, de empleo, de consumo, recreativas, comunitarias y domésticas que tipifican a la sociedad del día a día.

Integración: Consiste en la interacción entre las personas con alguna deficiencia y su comunidad en los diferentes contextos de la vida ordinaria. La integración implica por una parte, el acceso a los entornos ordinarios y por otra la participación y cooperación con los demás.

Minusvalías: Se trata de toda situación desventajosa para una persona a consecuencia de las deficiencias y discapacidades que limitan o impiden su desempeño.

Sistemas de Variables

Según, Arias. (2003:43), señala que una variable “es una cualidad susceptible de sufrir cambios, por lo que un sistema de variables está conformado por un conjunto de características opcionales”

Por su parte, Palella y Martins. (2012:60), Señalan que: “una variable presentan un grado de abstracción que impiden utilizarlos como tal en la investigación, por lo tanto hay que operacionalizarlos”. De igual manera, las variables se miden utilizando instrumentos de investigación tales como Cuestionarios, Guión Entrevistas, Listas de Verificación, Test, entre otros y que el sistema de variable esta conformado por la definición conceptual y operacional de cada una de ellos.

Finalmente, las variables son elementos, cualidades o factores que pueden ser calificados en una o varias categorías, en el presente trabajo de investigación, el autor plantea la medición o cuantificación de la misma a través de la conceptualización y la operacionalización respectiva. (VER ANEXO)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico representa la base fundamental para el desarrollo de la presente investigación, ocupa un papel importante en el cuerpo de la misma, viene a hacer la columna vertebral donde se apoya el estudio.

Asimismo, es conveniente destacar que en él, se encuentra un conjunto de especificaciones que permitieron el logro del objetivo general. Según Hurtado y Toro (2005:78); “el marco metodológico constituye la medula de la investigación, se refiere al desarrollo propiamente dicho del trabajo investigativo”, es decir, la metodología permite precisar las estrategias más adecuadas con la finalidad de obtener los mejores resultados posibles en el proceso de investigación.

En tal sentido y partiendo de lo expuesto por el autor antes señalado la metodología es un proceso general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación. De allí que, la metodología ha de situar en el lenguaje de la investigación los métodos e instrumentos que se emplearon para el estudio, desde la ubicación del tipo de estudio y el diseño de la investigación, su universo y población, su muestra, instrumentos y técnicas de recolección de datos, la medición, hasta el análisis y presentación de los resultados.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es un diseño no experimental, de acuerdo a lo que dicen Palella. y Martins (2012:87); “es aquel que no se construye como una situación específica sino que se observa las que existen sin manipular en forma deliberada ninguna variable”, es decir, es una investigación es obtenida a través de una fuente directa como es el caso de las áreas de dirección de escuela, dirección de

gestión y servicios, dirección de asuntos estudiantiles, dirección de ciclo básico, dirección de asuntos profesoraes, tecnología de información y comunicación (TIC), dirección de post-grado, dirección de extensión y biblioteca.

Nivel de Investigación

Según Ob.Cit. (2012:92), el nivel de investigación es “el grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio”, el tipo de investigación de campo, determina los niveles que es preciso desarrollar como es el caso del tipo de estudio, el nivel es descriptivo, ya que hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa, se conduce o funciona en el presente. Para este estudio, se desarrolló la problemática en referencia a la inserción laboral de las personas con discapacidad en las diferentes áreas de FACES Campus La Morita.

Modalidad de la Investigación

El modelo de investigación que se adoptó para este tipo de estudio, en relación a sus objetivos propuestos, fue el de proyecto factible, según el Manual de Trabajo de Grado de Maestría y Tesis Doctorales, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012:07) es el de proyecto factible, definido como “la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico para satisfacer necesidades de una institución o grupo social”, es decir, esta investigación, presenta una propuesta como solución posible a un problema de tipo práctico, en donde se logró satisfacer las necesidades de la institución educativa; para desarrollar esta modalidad lo primero que se hizo fue un diagnóstico, como segundo paso, se planteó y fundamentó teóricamente la propuesta estableciendo procedimientos metodológicos como recursos necesarios para su ejecución. Por último, se realizó un análisis sobre la factibilidad del proyecto sugiriendo la ejecución de la propuesta con su respectiva

evaluación, tanto del proceso como de los resultados, a través de un esquema de estrategias para insertar a empleados con una necesidad especial.

Naturaleza de la Investigación

Desde el punto de vista de la clasificación del diseño de la investigación la misma se ubicó en la investigación de campo, apoyada en una revisión documental debido a la indagación exhaustiva, sistemática y rigurosa, utilizando técnicas muy precisas de fuentes secundarias sobre la temática, algunas de las cuales podrían ser informes técnicos, tesis, Internet, bibliografías, revistas.

El estudio se apoyó en una *investigación de campo*, donde Hernández, Fernández y Baptista. (2010:06); la definen como: “el análisis sistemático de un determinado problema, con el objeto de describirlo, de explicar sus causas y efectos, comprender su naturaleza y elementos que lo conforman o predecir sus ocurrencias”. El estudio recabó los datos directamente de la realidad, esto significa que tales datos han de ser originales y primarios.

De allí pues, que la información se tomó directamente de la realidad de la institución en estudio y con la marcada participación de los expertos involucrados, como serian los empleados de las nueve áreas de FACES.

De esta manera, se puede decir que la investigación de campo va directo a la realidad y se encarga de estudiar y determinar los principales problemas, explicar cuales son sus causas y efectos, y explicar los motivos de los mismos.

La presente investigación se baso en una *investigación descriptiva*, donde el principal objetivo es la descripción de los fenómenos, basándose fundamentalmente en la observación, la cual fue realizada en su ambiente natural de trabajo para así poder observar con precisión los aspectos y fenómenos que se quieren. La

observación a nivel descriptivo está comprendida en el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque de la misma se hace en base a las conclusiones dominantes o sobre como una persona o grupo, funcionan en el presente.

En este mismo orden de ideas, la investigación fue de carácter *descriptiva* para Sabino. (2004); en la investigación descriptiva: “Se propone conocer grupos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemático que permiten poner de manifiesto su estructura o comportamiento” (p. 89); es decir, se apoya en una investigación de carácter descriptivo porque analiza e interpreta la situación actual de la institución desde su origen hasta darle una solución al problema que será planteado.

Se sustenta con una revisión *bibliográfica y documental*, donde Tamayo y Tamayo. (2010:76); establece que “las fuentes adquieren importancia y su consulta es absolutamente necesaria, aún más de la consulta de una fuentes auténticas y confiables dependen del rigor científico del trabajo”. El estudio del material bibliográfico resulta ser una actividad fundamental en el desarrollo del marco referencial de la investigación, ya que permitió sentar las bases del proyecto y conocer los estudios anteriores relacionados con el mismo. Finalmente se tiene que previsión documental, la cual funciona apoyándose en todo tipo de fuentes de carácter documental, los cuales pueden ser documentos de cualquier especie tales como, bibliografías, trabajos anteriormente realizados referentes al mismo, información, datos divulgados sobre el tema, entre otras.

Población y Muestra

La *población* viene a ser el campo de elementos de una misma clase, que se selecciona de acuerdo a sus características, y naturaleza, en los cuales se generalizaron los datos recolectados; es entendida por Balestrini. (2006:87), como “el

individuo, objetivo, etc., que pertenece a una misma clase por poseer características similares” . Ahora bien, para la presente investigación la población del estudio fue finita, ya que estuvo constituida por 9 directivos de las áreas de dirección de escuela, dirección de gestión y servicios, dirección de asuntos estudiantiles, dirección de ciclo básico, dirección de asuntos profesoraes, tecnología de información y comunicación (TIC), dirección de post-grado, dirección de extensión y biblioteca, el cual representan la población total de las personas que forman parte de FACES, objeto de estudio.

Desde la perspectiva más general, el tipo de *muestra* utilizado, en la investigación es de carácter censal, así lo expresa Palella y Martins, (2012:110); “es aquella que toma todos los elementos participantes en el universo, es decir, la muestra censal no es más que la totalidad del universo poblacional a estudiar, sin modificación alguna”. Siendo las cosas así, en el presente trabajo desarrollado se hizo énfasis en el objeto general el cual va enfocado en diseñar estrategias para incorporar a las personas discapacitadas. Dentro de las diferentes áreas de FACES, mediante la aplicación de las normativas antes descritas y en función de los objetivos específicos, el colectivo a investigar quedó distribuida de la siguiente forma.

Cuadro. 1

Distribución de la población y muestra

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Directores	9	90
Personas con discapacidad	1	10
Total	10	100

Elaborado por: Aguilarte. (2015)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Este paso fue de gran importancia, pues constituyó el momento donde el investigador fijó la estrategia y se efectuó la recolección de datos. Evidentemente, para realizar esta investigación se utilizaron técnicas e instrumentos aplicados a la población en estudio, con el fin de obtener resultados concretos, para el caso de la *técnica* según Balestrini (2006: 220), expresa que “las técnicas son un conjunto de procedimiento de una arte o ciencia”, es decir, son una serie de procedimientos, con el fin de determinar y obtener la información necesaria, esta puede ser visual, escrita u oral.

Ahora bien, para el caso del *instrumento*, expresa Sabino. (2004:160), lo siguiente: “El instrumento para la recolección de datos es cualquier recurso de que pueda valerse, el investigador, para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”, es decir, es cualquier medio que el investigador pueda utilizar para recoger o volcar información; recursos técnicos del conocimiento que se utilizan para registrar mediciones de distinta índole con mayor precisión y alcance que los sentidos del hombre.

Por consiguiente, en el desarrollo de la investigación se utilizó como técnicas en primer lugar, la *observación directa*, a tal efecto, según el autor afirma que " la observación consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que queremos estudiar; la observación pudo definirse como la búsqueda de los datos, que necesitamos para resolver un problema de investigación " y en segundo lugar se utilizó una *encuesta estructurada*, según Tamayo y Tamayo. (2010:170), explica que la encuesta:

Es el instrumento mediante el cual, se debe seguir una serie de procesos, en las que se basa en una información primera recababa por una serie de preguntas, que puede ser de tipo abierta, cerrada, dicotómicas, realizado bajo un lenguaje claro

con preguntas concretas, que pueda ayudar a determinar en donde o con qué frecuencia se ejecuta una acción y así dar una solución al problema percibido en la encuesta.

Una vez definidas las técnicas para la recolección de datos el investigador estableció los instrumentos que conformaron estas técnicas, en el caso de la observación directa se utilizó una *guía de observación* dirigida a una (01) persona invidente que trabaja en el área de dirección de extensión en FACES (Ver anexo) y en el caso de la encuesta estructurada se utilizó el *cuestionario*, dirigida a los (09) directores que conforman las diferentes áreas de dirección de escuela, dirección de gestión y servicios, dirección de asuntos estudiantiles, dirección de ciclo básico, dirección de asuntos profesoraes, tecnología de información y comunicación (TIC), dirección de post-grado, dirección de extensión y biblioteca. (Ver anexo). De acuerdo, con Arias. (2009:53), "los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger e implementar información" es decir, para la obtención de dicha información, se utilizó la observación directa no participante, apoyándose en diferentes referencias bibliográficas.

En esta perspectiva, se utilizó el cuestionario aplicado a los nueve (09) directores que trabajan en las áreas antes citadas, dicho por Hernández, Fernández y Baptista. (2010:310), que tal vez sea el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir". Este cuestionario es de tipo cerrado, y siguiendo con el mismo autor quien dice que este tipo de cuestionario "contiene categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitada. Es decir, se presenta a los participantes las posibilidades de respuesta, quienes deben acotarse a esta" Este instrumento es un medio de comunicación escrita y básica, entre encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de una investigación a través de una serie de preguntas.

En relación al diseño del cuestionario, se formularon catorce (14) preguntas redactadas con respuestas dicotómicas. Según Palella y Martins (2012:131) este tipo de cuestionario “es el que ofrece preguntas con dos opciones para las respuestas referente a cada una de las variables específicas a considerar”. Con el objeto de obtener las respuestas de los encuestados en forma precisa, se establecieron dos alternativas lo que caracterizó al instrumento como dicotómico porque sólo presentaron dos (02) opciones de respuesta SI o NO.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Una vez diseñado el instrumento y el procedimiento de recolección de datos, antes de aplicarlo en la muestra seleccionada, se sometieron a prueba, con el propósito de establecer la validez y confiabilidad, en relación al problema investigado.

Esta Prueba previa del instrumento, denominada según, Ob. cit, (2006:166) "estudio piloto, pretest, test preliminar o investigación de ensayo" fue introducida en el marco del proceso de investigación, pues permitió someter el instrumento y procedimiento de recolección de datos, a correctivos, refinamientos y validación.

Es por eso que, la información obtenida acerca de un mismo fenómeno, con diferentes instrumentos, pudo ser usada en varias situaciones e incluso, se pueden hacer comparaciones entre una investigación y otra, en el caso del presente estudio, la medición se obtuvo mediante ciertas condiciones, es decir el instrumento cumplió con los requisitos de validez y confiabilidad.

Validez

El instrumento debió medir la característica que se propone medir y no otras similares; par Hurtado de Barrera. (2006:414), la validez se refiere " al grado en que

el instrumento, realmente mide lo que pretende medir, mide todo lo que el investigador quiere medir y mide solo lo que se quiere medir". Es decir, que la validez estuvo relacionada con el objetivo del instrumento, pues se refiere a la eficacia con que un instrumento mide lo que se supone que está midiendo.

Para este estudio, la validez del instrumento tipo cuestionario, se realizó por medio de la validez, del contenido, pues ob.cit., (2006:205). Sostienen que, se basa necesariamente en "la evaluación externa de jueces en la materia, su discernimiento independiente de cada situación, el análisis sistemático y la conexión con el universo de contenidos", para ello se acudió al asesoramiento de dos expertos, en el área de la Maestría en Administración del trabajo y relaciones laborales y un Metodólogo quienes evaluaron el contenido de la misma. (ver anexo)

Confiabilidad

Según Tamayo y Tamayo, (2010:214). "La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado, de uniformidad con que cumple su cometido", en el sentido que fue poco confiable si los criterios de comparación dependen en gran medida del juicio de la persona que realizó la medición.

Por otro lado, existe el cálculo de lo que algunos autores llaman confiabilidad, factibilidad o seguridad, que midió el grado de acuerdo entre medidas de una misma característica, realizadas en diversas oportunidades, utilizando las técnicas de correlación, así el coeficiente de correlación entre medidas realizadas en condiciones similares , es el factor de confiabilidad del instrumento y sus valores pueden oscilar entre 0 y 1 , pero en ningún caso puede ser negativo; por otro lado la confiabilidad del instrumento estuvo en relación directa con su extensión (número de ítemes).

En este orden de ideas, la confiabilidad según Hurtado y Toro (2005:420) "es el grado en que un instrumento produce resultados consistes y coherentes". En este

orden de ideas, el cuestionario se extrajo mediante la implementación de la prueba piloto, la cual según Pérez. (2009:81); “se aplica (...) a una porción de la población distinta a la muestra en estudio”, esta prueba piloto es un proceso de ensayo en la aplicación de la técnica seleccionada para la recolección de datos y su administración respectiva, que permite evaluar su eficiencia en función del problema motivo de investigación”. Este proceso se lleva a cabo previo a la aplicación definitiva de la técnica a la realización del trabajo de campo propiamente dicho.

Es cierto, que para la confiabilidad y establecer validez, fue necesario tomar en el lugar de los hechos una muestra de nueve (09) directores y aplicarle el instrumento el cual comprende preguntas dicotómicas con respuestas cerradas con opciones “SI o NO”, donde el NO representa (0) y el SI (01), mediante ciertos procedimientos de recolección de datos, denominada prueba piloto, la cual debe ser introducida en el marco del proceso de toda investigación, en la medida que permite someterlos a ciertos correctivos, refinarlos y validarlos. Para el cálculo de la confiabilidad de la prueba piloto se utilizó la prueba de Kuder Richardson 20 (KR20).

$$KR_{20} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{\sigma_x^2} \right)$$

Donde:

KR-20 = Coeficiente de Confiabilidad (Kuder Richardson)

k = Número de ítems que contiene el instrumento.

p.q= Sumatoria de la aplicación de los aciertos

σ_x^2 = Varianza de la sumatoria de los ítems.

Para la interpretación de los resultados y toma de decisiones de toma la siguiente escala de confiabilidad con sus respectivos parámetros: (Ver Anexo) A continuación, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Escala de Confiabilidad

Rango	Magnitud
0,81 a 0,99	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,202	Muy Baja

Elaborado por: *Aguilarte. (2015)*

Una vez aplicado el coeficiente de Kuder-Richardson, a los catorce (14) ítems del cuestionario para la recolección de datos de la investigación, el resultado se situó en cero coma noventa y ocho (0.99) estableciendo la confiabilidad de dicho instrumento en una escala muy alta.

Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Datos

La técnica del análisis estadístico que se utilizó fue la estadística descriptiva ya que esta permitió agrupar, tabular, analizar e interpretar los resultados obtenidos a través de las técnicas e instrumentos de recolección datos:

En tal sentido, Bautista, (2004:211), señala que: La estadística descriptiva, es aquella que utiliza técnicas y medidas que indican las características de los datos disponibles”, es decir, comprende, el tratamiento y análisis de datos que tienen por objeto resumir y describir los lucros que han proporcionado la información y por lo general toman forma de gráficas e índices.

En efecto, se llama descriptiva por ser su fin primordial la descripción de las características principales de los datos obtenidos. Estos fueron representados en cuadros de distribución de frecuencia, las cuales son estructuras que exponen la correspondencia entre los valores de las variables y su respectiva frecuencia.

Técnica para el Análisis de Resultados

Para la distribución de frecuencia se construyeron *gráficos tipo pastel*, el cual permitió la interpretación en conjunto a fin de dar respuesta al análisis respectivo. Al referirse a este punto, Ibidem. (2004:43), señala que “son aquellas donde se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuera el caso”

Cabe considerar, por otra parte que el investigador consideró que en la actualidad existe gran cantidad de modalidades graficas, que sirven para procesar y analizar los datos recolectados, a fin de hacer tangible las opiniones o sugerencias del público específico, que a lo largo del estudio actúan como sujetos informantes.

Dentro de este marco, para el análisis de los datos recolectados por el investigador fue necesario el uso de tablas de frecuencia en la que estos serán colocados de manera tal de visualizar con facilidad la opinión de todos y cada uno de los elementos que conformaron la muestra.

Creo que es evidente, señalar que para determinar la cantidad de elementos de la muestra que señalaron la misma opinión con respecto a una pregunta, fue calculada la frecuencia, que no es más que el número de veces que dicha muestra seleccionará una misma respuesta. Luego de esto se realizó la distribución de frecuencia, con la finalidad de representar en forma de gráficos y tablas los datos obtenidos. Una vez que el investigador determinó la frecuencia, procedió al cálculo del porcentaje a cada valor, en función de Programa SPSS. Finalmente, se realizó un análisis cuantitativo

que permitió interpretar con facilidad los resultados. De igual forma se utilizó, el análisis cualitativo de la observación directa y el cuestionario, para así representar la opinión subjetiva de los nueve directores.

Estrategia metodológica

Para llevar a cabo el presente estudio llamado trabajo de grado se desarrollarán las siguientes fases:

Fase I: Se diagnosticó la situación actual de las nueve áreas de FACES. Con el fin de verificar los requerimientos, mediante una observación directa en las instalaciones de la Universidad de Carabobo Campus la Morita.

Fase II: Luego de determinar el objeto de estudio final, en la facultad de ciencias económicas y sociales, específicamente en el área administrativa, se procedió a visualizar los puestos de trabajo que podrían ser ocupados por el nuevo personal que debe ingresar a la institución educativa, dependiendo de las condiciones en que se encuentran dichas vacantes y en relación al tipo de discapacidad (visual, auditiva, física y motora) que tenga la persona para desempeñarse en el cargo que se le asigne.

Fase III: Fomentar una mejor relación laboral con el propósito de reforzar las debilidades existentes y aprovechar en su totalidad las fortalezas para obtener un adecuado clima organizacional y con ello, darle un respectivo cumplimiento a la normativa legal.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTA LA PROPUESTA

El procedimiento de información tiene dos dimensiones, al respecto Rodríguez. (2001:137), una dedicada a la parte manual para presentar los datos, y otra orientada a comprender sus relaciones y profundidad a través del análisis e interpretación de los mismos. En consecuencia la presentación de la investigación incluye tanto resultados como análisis del investigador. Asimismo, se presenta los resultados obtenidos de la aplicación de la guía de observación aplicado a la persona con discapacidad empleada en la Dirección de Extensión y la aplicación del cuestionario a los nueve directores de las diferentes áreas de FACES, tomando en cuenta la realidad de la problemática presentada en capítulos anteriores.

Evidentemente, cumplido una vez los procesos de investigación y obtenidos los resultados de la aplicación de los instrumentos, necesarios para garantizar la continuación de la propuesta como alternativa para dar solución a los objetivos planteados considerando los datos alcanzados para la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Análisis de los resultados aplicados a la guía de observación de acuerdo a los objetivos específicos:

1. Diagnosticar la situación actual del área administrativa de FACES en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad.

Una vez expresado los resultados del instrumento aplicado, se presenta a continuación un análisis situacional de las debilidades y fortalezas del área administrativa en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Universidad de Carabobo Campus la Morita con el fin de implementar, mejorar y acondicionar los parámetros existentes dentro de la misma institución, dando

cumplimiento a las normativas legales vigentes expresa la Comisión Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

Cuadro 3

Diagnóstico Situacional

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> – Falta de suministro de información sobre las forma de ingreso laboral de las personas con discapacidad; – Incumplimiento del 5% de la nomina con el ingreso de las personas con discapacidad; – Falta de implementar un proceso de reclutamiento y selección adecuada para la inserción de personas con discapacidad; – Falta de acondicionamiento de la infraestructura de la institución educativa para el desplazamiento de las personas discapacitadas. 	<ul style="list-style-type: none"> – Disposición de trabajar con personas con discapacidad. – Oferta de talleres y cursos de capacitación. – La Universidad es pionera en la normativa legal interna para que cualquier persona con discapacidad.

2. *Conocer las diferentes formas de ingresos para las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES.*

La decisión de contratar empleados con alguna discapacidad puede presentarse como superar una barrera hasta ahora no planteada: Sin embargo, se trata de afrontar, con total naturalidad, una realidad que, para empezar, ya se encuentra dentro de la institución; que puede afectar a familiares, amigos o conocidos de buena parte de los directivos y empleados de la institución y que, en el fondo, supone afrontar algo tan natural como la diversa composición social integrada por sexos, razas, religiones y edades distintas. La Dirección de Extensión de FACES lleva ya

tiempo gestionando la diversidad y aprovechándola en beneficio de los objetivos de la institución a través de cursos, talleres, seminarios, para concientizar a todas las personas que trabajan en dicha universidad.

Se trata, no obstante, de una decisión que, como ocurre con otras, debe tener carácter estratégico en diversos sentidos:

- Debe adoptarse desde la Dirección, con plena conciencia de lo que se persigue (cumplimiento legal, compromiso social, reputación corporativa, mejora del clima interno, beneficios económicos o fiscales, etc.) y transmitir este compromiso a los diversos niveles de la institución.
- Es necesario hacer una valoración, en términos cualitativos y cuantitativos, de los que va a suponer la integración de personas con discapacidad y del impacto en la institución.
- Seguir más de cerca y revisar los objetivos y los incentivos de equipo de las unidades que integren empleados con discapacidad.

3. Establecer el proceso de inducción de las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES.

Al igual que ocurre con el resto de los empleados contratados por cualquier organización, para el caso de un empleado con discapacidad en FACES, la formalización de un contrato de trabajo, una vez superado un proceso de selección, no significa que se haya alcanzado el éxito en su integración en la institución, por lo que es necesario:

- Afrontar los retos habituales relativos al encaje de habilidades y competencias con las necesidades del puesto.

- Llegar a una mínima asunción de los objetivos y valores de la institución y asegurar un nivel de relación aceptable con mandos y compañeros.
- La integración de una persona con discapacidad supone verificar que las circunstancias específicas del nuevo empleado (su discapacidad) han sido comprendidas y aceptadas por la institución en su conjunto (entorno físico, ambiente laboral, organización del trabajo) y también que el empleado se siente plenamente aceptado y otorgándole todos los elementos necesarios para realizar con éxito su trabajo.
- Verificar que el nuevo empleado ha comprendido las condiciones de contratación para evitar sorpresas y malos entendidos; pero esta precaución quizá tome mayor importancia en el caso de personas con capacidad intelectual limitada.

Análisis Del Instrumento (Cuestionario) aplicado a los directores de las áreas objeto de estudio

Cuadro 4

DIMENSIÓN: ÁMBITOS

Frecuencia y Porcentaje							
Ítems	Descripción	Categoría de Respuesta				Total de Frecuencia	%
		SI	%	NO	%		
1 Social	¿Se han adecuado las condiciones y el medio ambiente de trabajo para incorporar personas con discapacidad a realizar algún tipo de actividad laboral?	2	22	7	78	9	100
2 Económico	¿La Universidad dispone de los medios económicos, para realizar las adaptaciones necesarias que permitan incorporar personas con discapacidad en cualquier área administrativa?	3	33	6	67	9	100
Promedio Porcentual			28		72		100

Fuente: Cuestionario. (2015). *Elaborado por:* La investigadora (2015)

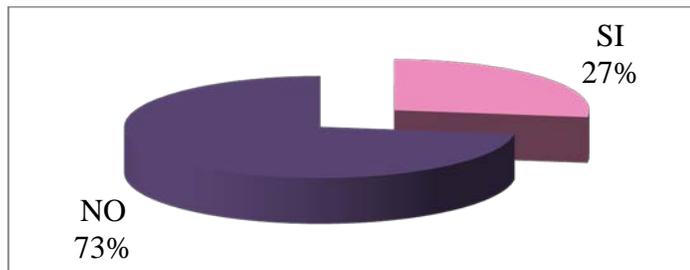


Gráfico 1. Elaborado con datos Tomados del Cuadro 4

Análisis: En la dimensión de “ámbitos” según los indicadores (social y económico) se presenta un 25% de respuestas favorables a un 75% de respuestas desfavorables, lo que indica que en aspecto social y económico la universidad de Carabobo, no cumple con las condiciones de accesibilidad al puesto de trabajo para las personas con discapacidad ya que toda la estructura y señalizaciones no están bien delimitadas en el ámbito de la institución, lo cual es necesario la implementación de estas condiciones, para garantizar un ambiente adecuado a los mismos, para este tipo de trabajador.

Cuadro 5

DIMENSIÓN: ELEMENTOS

Frecuencia y Porcentaje							
Ítems	Descripción	Categoría de Respuesta				Total de Frecuencia	%
		SI	%	NO	%		
3 Reglas	¿Ha adaptado la UC las descripciones de cargo y los análisis de seguridad en el trabajo para la incorporación de personas con discapacidad, en donde se regule las funciones que éstos puedan ejecutar en su área de trabajo?	0	0	9	100	9	100
4 Derechos y Obligaciones	¿Cuenta la UC con beneficios o derechos específicos para los trabajadores o trabajadoras con discapacidad. En caso afirmativo. Cuáles?	0	0	9	100	9	100
Promedio Porcentual			0		100		100

Fuente: Cuestionario. (2015) *Elaborado por:* La investigadora. (2015)

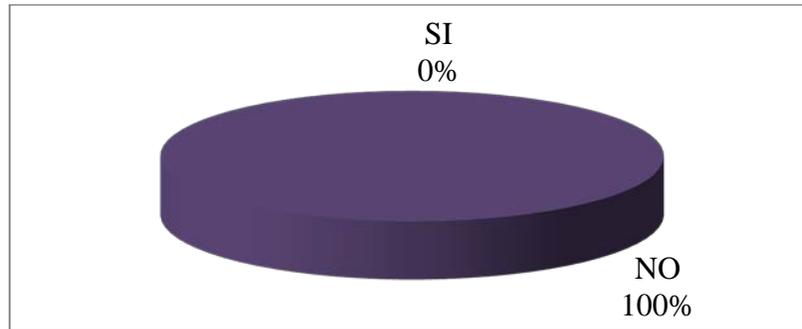


Gráfico 2. Elaborado con datos Tomados del Cuadro 5

Análisis: En referencia a la dimensión “elementos”, se observa un 100% de respuestas desfavorables por lo que a pesar de que la institución tiene conocimiento sobre el porcentaje de inserción laboral de las personas con discapacidad, no cumple con las exigencias legales del marco jurídico venezolano, lo cual implica un irrespeto a la normativa establecida.

Cuadro 6

DIMENSIÓN: TIPOS DE DISCAPACIDAD

Frecuencia y Porcentaje							
Ítems	Descripción	Categoría de Respuesta				Total de Frecuencia	%
		SI	%	NO	%		
5 Visual	¿Las personas invidentes están impedidas para realizar una actividad en el ámbito laboral, que se considere normal para el ser humano?	4	44	5	56	9	100
6 Física	¿Cree usted que las personas con movilidad reducida se le disminuirían las ofertas de empleo en el ámbito laboral de FACES?	3	33	6	67	9	100
7 Auditiva	¿Las personas sordas se ven impedidas para realizar tareas o funciones comunes como a todo el personal de FACES?	1	11	8	89	9	100
8 Motora	¿Las personas con discapacidad tendrán menores oportunidades de competir con otro trabajador, en determinadas tareas en el área administrativa?	1	11	8	89	9	100
Promedio Porcentual			25		75		100

Fuente: Cuestionario. (2015) *Elaborado por:* La investigadora. (2015)

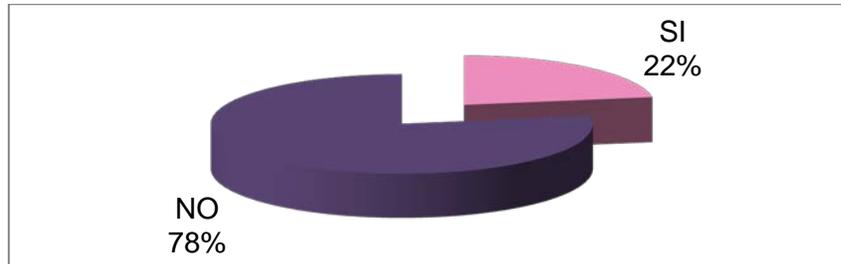


Gráfico 3. Elaborado con datos Tomados del Cuadro 6

Análisis: Respecto a la dimensión de “tipos de discapacidad”, se puede observar que arrojó un 22.5% de respuestas favorables y un 77.5% de respuestas desfavorables, de lo cual se deduce que en ninguna circunstancia pueden ser excluidos(as) las personas con diversidad funcional ya que se consideran trabajadores(as) que pueden desenvolverse en labores cónsonas a sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno.

Cuadro 7

DIMENSIÓN: FORMAS

Frecuencia y Porcentaje							
Ítems	Descripción	Categoría de Respuesta				Total de Frecuencia	%
		SI	%	NO	%		
9 Reclutamiento	¿El departamento de Recursos Humanos de FACES mantiene un sistema de reclutamiento para la personas con discapacidad?	2	22	7	78	9	100
10 Selección	¿La universidad tiene un método de selección adecuado para las personas con diferentes tipos de discapacidad para incluirlas en las áreas administrativas?	3	33	6	67	9	100
Promedio Porcentual			28		72		100

Fuente: Cuestionario. (2015) *Elaborado por:* La investigadora. (2015)

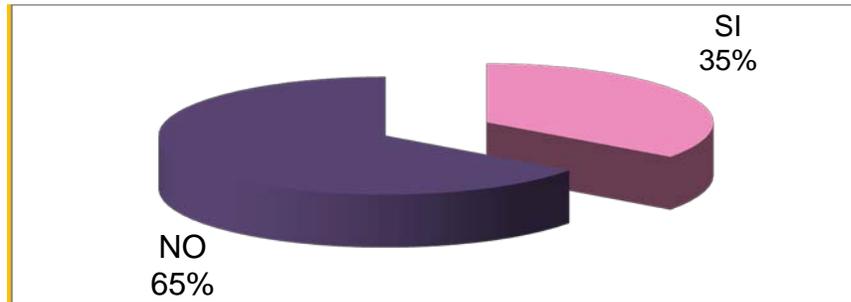


Gráfico 4. Elaborado con datos Tomados del Cuadro 7

Análisis: En relación a la dimensión de “formas” se observa un 20% de respuestas favorables y un 80% de respuestas desfavorables, por lo que de estos indicadores se deduce que el patrono no ha sentido interés en tomar las medidas necesarias para la incorporación del 5% de las personas con discapacidad en el área laboral, ya que debe suministrar la información suficiente, para que puedan laborar en las diferentes áreas objeto de estudio.

Cuadro 8

DIMENSIÓN: INDUCCIÓN GENERAL

Frecuencia y Porcentaje							
Ítems	Descripción	Categoría de Respuesta				Total de Frecuencia	%
		SI	%	NO	%		
11 Conocimientos institucionales	¿Las personas con discapacidad que ingresen la UC deben de adquirir los conocimientos sobre la misión, visión, objetivos y metas de la institución donde laboraran?	9	100	0	0	9	100
12 Políticas	¿Las diferentes áreas administrativas de FACES tienen estructuradas algunas políticas (normas, responsabilidades, prestaciones, horarios, entre otros) para integrar en su ámbito laboral a las personas con discapacidad?	1	11	8	89	9	100

Promedio Porcentual	56	44	100
----------------------------	----	----	-----

Fuente: Cuestionario. (2015) *Elaborado por:* La investigadora. (2015)

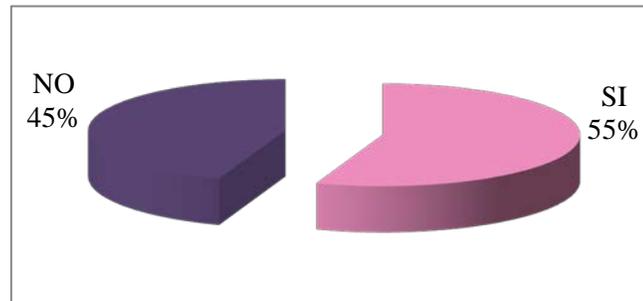


Gráfico 5. Elaborado con datos Tomados del Cuadro 8

Análisis: En esta dimensión de “inducción general” se puede observar un 55% de respuestas favorables y un 45% de respuestas desfavorables, en el cual la UC debe integrar laboralmente de acuerdo con sus habilidades en tareas que puedan ser desempeñados por ellos(as) de conformidad con sus posibilidades, garantizando las políticas laborales sobre la formación para el trabajo.

Cuadro 9

DIMENSIÓN: INDUCCIÓN ESPECÍFICA

Frecuencia y Porcentaje							
Ítems	Descripción	Categoría de Respuesta				Total de Frecuencia	%
		SI	%	NO	%		
13 Descripción de cargo	¿Todas las personas con discapacidad deberían tener conocimiento sobre las funciones, conductas y presentación personal para que tengan un rendimiento óptimo dentro de su área de trabajo?	9	100	0	0	9	100
14 Evaluación	¿Cree usted que las personas con discapacidad que ingresen a laborar en FACES se les debe suministrar la información necesaria sobre el sistema de evaluación de desempeño?	9	100	0	0	9	100
Promedio Porcentual			100		0		100

Fuente: Cuestionario. (2015) *Elaborado por:* La investigadora. (2015)

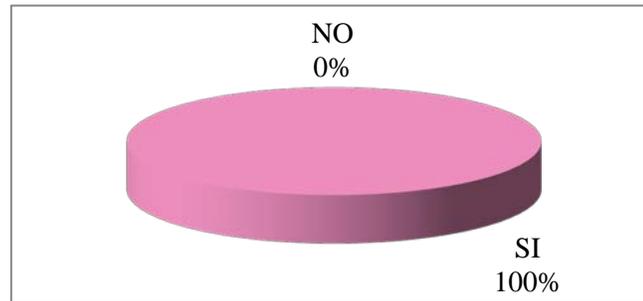


Gráfico 6. Elaborado con datos Tomados del Cuadro 9

Análisis: En esta dimensión de “inducción específica” se puede observar un 100% de son respuestas favorables, lo que demuestra que la UC campus la Morita deben tener los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar sus habilidades y poder sentirse integrados a su área de trabajo.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS QUE PROMUEVAN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES CAMPUS LA MORITA

Presentación

La comprensión del proceso de lineamientos estratégicos de los recursos humanos a las personas con discapacidad, se orientan a pronosticar y proveer los requerimientos necesarios de personal de la institución en sus diversas categorías, para periodos de tiempo específico y en función del contenido de la propuesta.

Evidentemente, como quiera que los valores de la sociedad hayan evolucionado, las nuevas generaciones de directivos y empleados son portadores y asumen estos nuevos valores. En consecuencia, adoptar la decisión de integrar personas con discapacidad es una oportunidad para conectar con los requerimientos mínimos que esperan quienes deciden trabajar o quienes aportan su capital a cualquier proyecto. No se trata ya de adoptar una política excelente o voluntaria: se trata de no quedar aislados de las corrientes de valores que han calado en la sociedad actual.

De este modo, mirar hacia otro lado en lo relativo a integrar a las personas con discapacidad equivale a no prestar atención a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo o ignorar la repercusión de las actividades para el medio ambiente: Además de incumplir con la normativa, supone situar fuera de la corriente social sensible a estas cuestiones. Una gran cantidad de personas en el país han sido afectadas por una

situación de discapacidad propia o de un familiar o persona cercana. Esto puede jugar a favor o en contra de cualquier organización dependiendo del camino que estas adopten.

Siendo las cosas así, esta propuesta de administración de relaciones laborales tiene como objetivo fundamental la satisfacción del requerimiento del personal de la institución educativa, en la oportunidad y cantidad en que son requeridos. Para ello es necesario partir del conocimiento de los recursos humanos existentes, considerando la factibilidad del mercado laboral en este sentido se deberá disponer de un adecuado inventario de la fuerza de trabajo con el fin de poder proporcionar información sobre los aspectos más resaltantes de la misma tales como: a) cantidad de empleados existentes en la institución (FACES campus la morita), discriminado por edad, sexo, educación, procedencia, especialidad, puesto que desempeña, tiempo en la institución, entre otros. b) contenido del plan del personal con indicación del rango y características de las exigencias establecidas por la institución.

Debe señalarse, la diferencia entre los requerimientos del personal y los recursos existentes en la institución es decir la diferencia entre la fuerza de trabajo propuesta y la fuerza de trabajo activa, deberá ser la expectativa de reclutamiento según sea el caso. Es decir en esta etapa el proceso desempeña papel especial las políticas sobre la variación de la fuerza de trabajo. Definiéndose también las estrategias de captación y selección de las personas con discapacidad mas calificadas disponibles en el mercado de trabajo.

Al evaluar la actuación de las personas con discapacidad se determinaran las capacidades y potenciar de progreso, necesidades de entrenamiento, decisiones con respecto a su remuneración y otros beneficios económicos que le favorezca.

Concebido de esta manera el proceso de estas estrategias tiende a proporcionar al personal en la cantidad y oportunidad requerida, y con el

conocimiento y dominio tecnológico suficiente para garantizar el cumplimiento de la misión y compromiso de la organización.

Fundamentación Teórica

La Propuesta está fundamentada desde el punto de vista teórico, a través de la revisión bibliográfica, así como el estudio y análisis de la situación y aspectos de la misma. Es por ello, que para las bases teóricas se tomaron en cuenta varios autores que expresan los siguientes conceptos:

- **Discapacidad:** Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano
- **Laboral:** Todos aquellos elementos vinculados con el trabajo.
- **Inserción:** La acción primordial de incorporar al mercado laboral a personas que se hallan en condición de exclusión.

Justificación de la Propuesta

La propuesta planteada se justifica ya que constituye una herramienta de utilidad para la Universidad de Carabobo debido a que en ellas se establecen estrategias para solucionar los problemas o deficiencias que puedan presentarse al momento de la inserción laboral a los empleados que posean algún tipo de discapacidad. La ejecución de estos lineamientos estratégicos le proporcionarán a las áreas administrativas de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales beneficios que le aumentaría el posicionamiento de la institución dentro mercado laboral. Asimismo, le permitirá cumplir con los artículos estipulados en la Ley para las Personas con Discapacidad.

Beneficios de la Propuesta

- Mayor participación de las personas con discapacidad en el área administrativa
- Mejorar la capacidad de gestión de la institución en materia de discapacidad
- Lograr un mayor posicionamiento de la institución con el resto de las universidades.
- Lograr una imagen de calidad integral de la institución
- Integrar e incluir a las personas con discapacidad en el área laboral

Factibilidad de la Propuesta

Se considera factible, debido a que la Universidad de Carabobo ubicada en La Morita Estado Aragua cuenta con los recursos necesarios para la implantación, como son los recursos materiales, técnicos, humanos, además existe la necesidad inmediata por parte de la institución de incorporar estas estrategias para la inserción laboral como un plan de trabajo para que el personal administrativo del campus participen en pro de una universidad inclusiva. Por último, aunque los recursos económico, con lo que cuenta actualmente la universidad no son suficientes para adecuar físicamente a la institución se puede empezar con pequeños cambios en los procesos de interacción con las personas con discapacidad.

Estructura de la Propuesta

Desde la antigüedad, las concepciones acerca de las personas con distintas discapacidades, del desarrollo que estas puedan alcanzar y de las vías que se precisan para lograrlo, mucho han cambiado hasta nuestros días, el avance de los conocimientos científicos, una mayor conciencia social, y la acumulación de valiosas experiencias prácticas, conducen a una mejor comprensión de estos problemas y han posibilitado la evolución desde las más ingenuas y anticientíficas interpretaciones que

generan rechazo, abandono y crueldad a posiciones más flexibles y tolerantes que generan sentimiento y actitudes cada vez más humanistas.

De hecho, estas transformaciones, por supuesto, son el resultado de un largo proceso, que afortunadamente en cada momento o etapa histórica no ha faltado la acción de personalidades progresistas que con sus ideas avanzadas lo aceleran hacia estadios cualitativamente superiores.

En efecto, el reconocimiento de la posible preparación para la integración de una vida social de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o mentales, constituyó un importantísimo paso de avance en la concepción del desarrollo de estas personas, pero lamentablemente, no es suficiente con tener claridad de conceptos y propósitos sino de adecuar estrategias y vías para lograrlo, es por ello, que esta propuesta, se centra en cambiar paradigmas a esta institución educativa, tomando en consideración a las personas con necesidades especiales a su ámbito laboral.

Visto de esta forma, se experimentará nuevas estrategias con un contenido más humanista basado fundamentalmente en enfoques psicológicos y pedagógicos aportando nuevos conocimientos, y retos actuales a la labor profesional.

Consideraciones Generales de la Propuesta

¿Qué es la discapacidad?

Discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Causas de la discapacidad:

1. Por nacimiento: congénita o perinatal.
2. Sobrevenida: adquirida por enfermedad o por accidente.

Clases de Discapacidad:

FÍSICA: relacionada con el cuerpo, miembros y órganos en general:

- Sistema músculo esquelético
- Sistema nervioso
- Aparato respiratorio

SENSORIAL: relacionadas con los sentidos, principalmente auditiva y visual:

- Aparato visual (ceguera total o pérdida de visión)
- Oído, garganta y estructuras relacionadas (pérdida de audición, alteraciones del equilibrio y patología tumoral)
- Trastorno del lenguaje y la voz.

PSÍQUICA: relacionada con las capacidades cognitivas e intelectuales:

- Retraso mental (leve, moderado, severo y profundo)
- Trastorno del aprendizaje (de lectura, cálculo, expresión escrita)
- Trastornos por déficit de atención y comportamiento perturbador (hiperactividad, trastorno disocial)

MENTAL: alteración de los procesos y funciones mentales:

- Enfermedad mental (esquizofrenias, trastornos de ansiedad, de personalidad, de la conducta alimentaria, trastornos del sueño, trastornos sexuales).

Conocer la misión, visión, objetivos y valores de la Universidad de Carabobo

Dirección: La Morita II, Final Avenida Ruiz Pineda.

Misión

Creación, desarrollo y difusión de conocimientos innovadores, competitivos y socialmente pertinentes para la formación ética e integral de profesionales y técnicos.

Visión

Ser una universidad pública, democrática, participativa, innovadora e integral, de alta valoración y prestigio nacional e internacional, paradigma de gestión social y horizonte ético de la sociedad; estrechamente vinculada con su medio.

Objetivos

- Conformar un equipo para la actualización y modernización de la estructura organizacional académica a fin de desarrollar una propuesta válida de reorganización de las actividades docentes y de investigación.
- Implantar un sistema permanente de administración estratégica para todas las dependencias centrales destinado a la revisión anual de objetivos y metas viables verificables; el desarrollo de planes contingentes para su logro y relación con los planes.
- Desarrollar estudios y proyectos destinados a la evaluación y transformación de los grandes programas sociales.

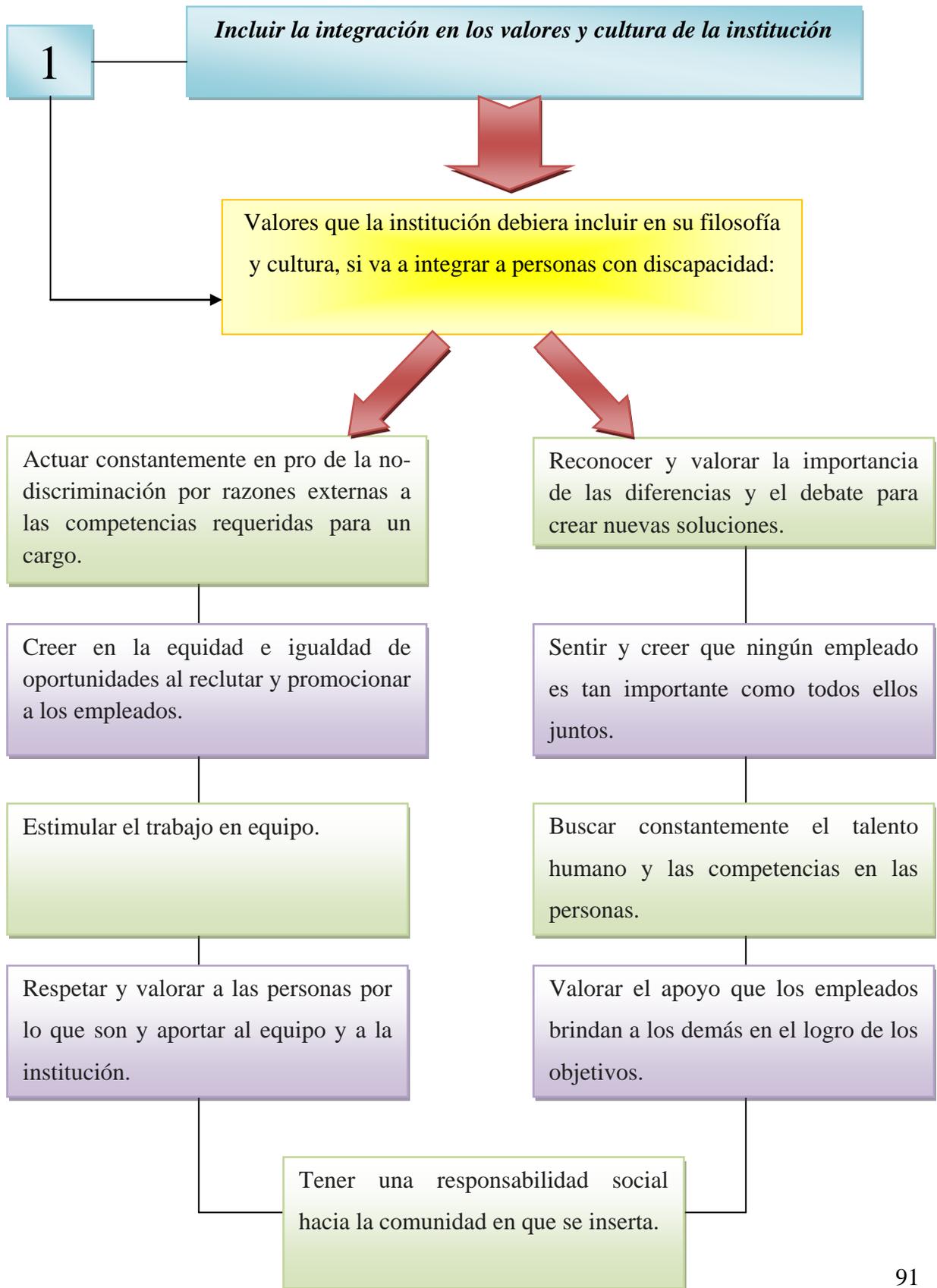
Preparar al entorno: Mandos directos y compañeros.

1. Si el diagnóstico inicial (puesto, perfil, riesgos laborales generales) ha sido realizado correctamente, la persona con discapacidad seleccionada debe estar en condiciones (competencias, habilidades, capacidades) para realizar las tareas asignadas. En este caso, el buen rendimiento del mismo empleado con discapacidad disipará a lo largo del tiempo cualquier duda o temor en cuanto a su aportación al trabajo de cara a los mandos directivos y a los mismos compañeros.
2. Por otra parte, se ha de hacer una administración prudente, caso a caso, de la información relativa a las posibles limitaciones del nuevo empleado. Se ha de

evaluar entre la Dirección del Recursos humanos y el responsable de la unidad de trabajo.

3. El éxito también dependerá de la realización de acciones de información, sensibilización y preparación específica del entorno que vaya a recibir la incorporación de un empleado con discapacidad (mandos, compañeros, etc.) a través de difusión de información relevante, realización de sesiones en la institución, asistencia a jornadas y congresos sobre la discapacidad, y toda herramienta que esta organización pueda poner a disposición de su nómina.





2

Generar perfiles de competencias para el cargo

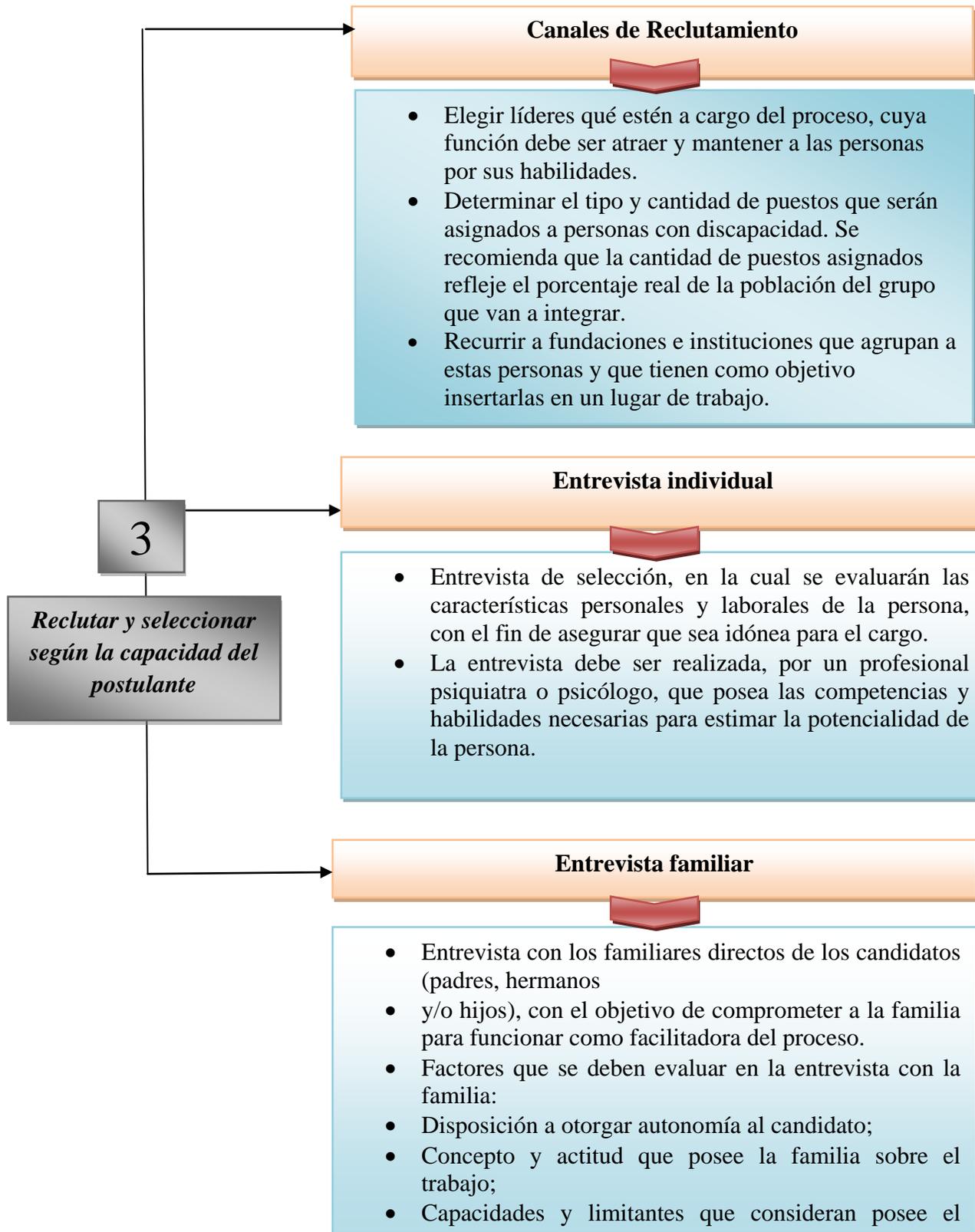
La institución debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad y no la igualdad de condiciones. Es decir, considerar las competencias reales que requiere un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función.

Así, las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona, lo que asegura una alineación a las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado, respectivamente.

A continuación se expondrán dos perfiles de cargo, ya que consideramos importante poseer una descripción de las tareas y requerimientos de estos puestos, al momento de querer integrar a la institución, a personas con discapacidad.

Cargo	Personas que lo pueden ejecutar	Descripción del trabajo	Exigencias físicas /psíquicas	Entrenamiento	Requerimientos
Auxiliar contable	Discapacidad física leve y moderada; Discapacidad sensorial, disminución de la visión,	Trabajo calificado que consiste en obtener, copiar y computarizar datos contables, estadísticos y numéricos.	Sentado, movilidad de extremidades superiores, visión próxima, atención, memoria de detalles concretos, destreza de dedos, estimación de cantidades, pulcritud de trabajo, cálculo aritmético, Iniciativa, concentración.	Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora.	Sus tareas requieren de un conocimiento medio, responsabilidad media, experiencia laboral baja y destreza media, además de calificación de Segundo grado.
Atención al estudiante	Discapacidad sensorial, disminución de la visión, discapacidades físicas leves.	Trabajo calificado que consiste en registrar reclamos.	Sentado, movilidad de las extremidades superiores, precisión visión próxima, capacidad auditiva, atención, capacidad de hablar, memoria de detalles concretos, iniciativa, ritmo rápido,	Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora. Entrenamiento formal de aprendizaje	Se requiere alta responsabilidad, altos conocimientos del puesto de trabajo y del trato con el público, elevada experiencia laboral y elevada destreza, además de

				del manejo de equipo y sistema de servicio.	competencia de segundo grado.
		<p>Trabajo no calificado, que consiste en la realización de tareas sencillas de clasificación de productos, carga y descarga.</p> <p>Trabajo no calificado, que consiste en limpiar baños, oficinas o maquinaria en específico.</p>	<p>facultad de adaptación, comprensión de problemas mecánicos, facilidad de expresión oral, contacto con el público y capacidad de solución de conflictos.</p> <p>De pie, caminar, agacharse, levantarse y transportar. Subir escaleras, movilidad y fuerza en extremidades superiores, movilidad de extremidades inferiores, visión próxima, atención distribuida, concentración, memoria de detalles concretos, ritmo rápido y capacidad de adaptación.</p> <p>De pie, caminar, subir escaleras, movilidad de extremidades superiores e inferiores, visión próxima, atención, pulcritud de trabajo.</p>	<p>Entrenamiento formal de aprendizaje del manejo de equipo y sistema de servicio.</p> <p>Entrenamiento formal, inicial de menos de tres meses, en el mismo puesto de trabajo.</p> <p>En</p>	



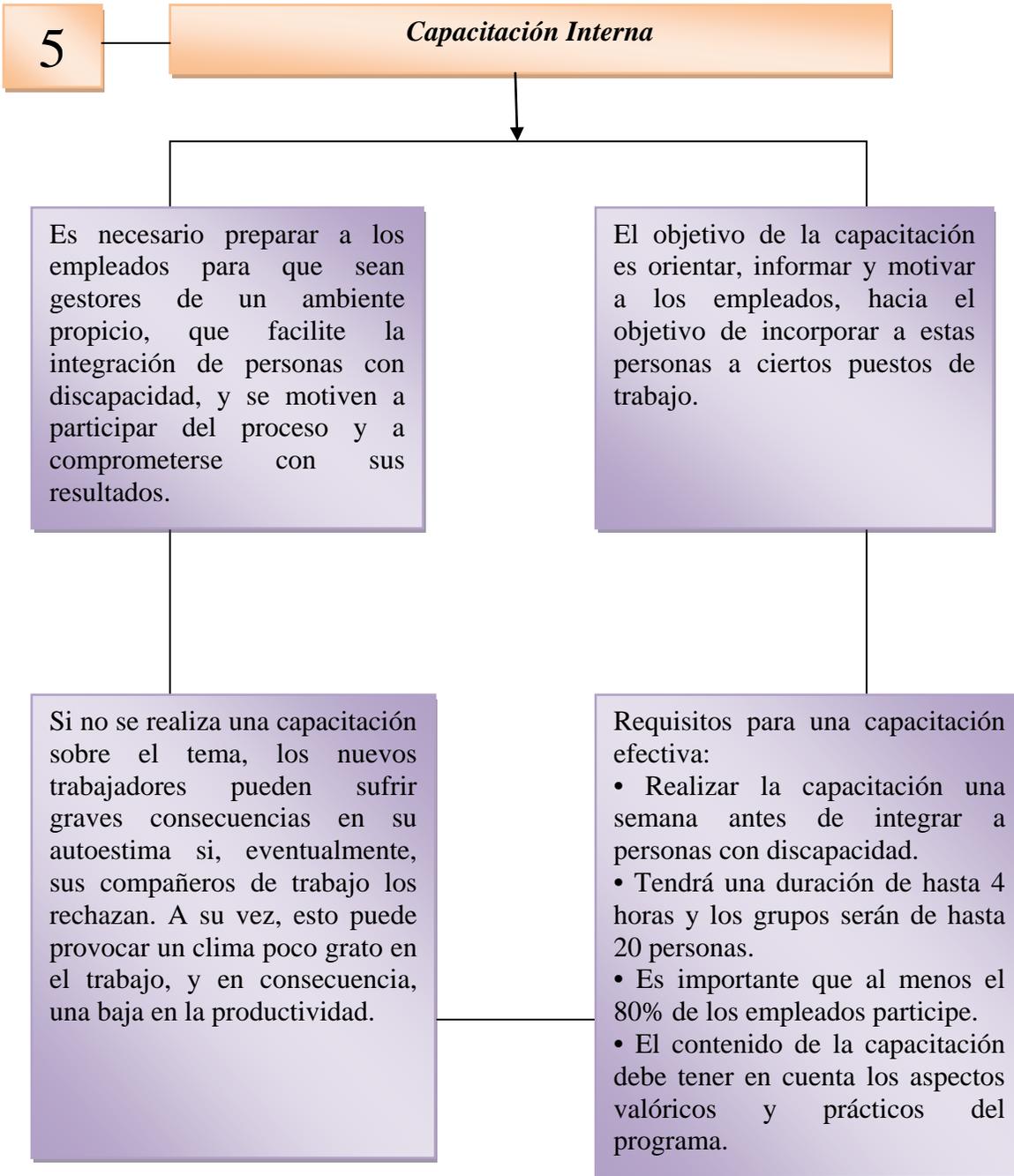
4

Incluir la integración en las estrategias de comunicación

- La institución deben efectuar un proceso de comunicación interna (hacia sus empleados) y externa (hacia la comunidad), para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de integración.

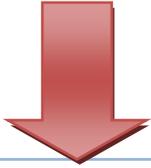
- Por qué comunicar:

- **A la comunidad:** porque existen múltiples concepciones y prejuicios sobre el derecho a trabajar y el desempeño que tienen en sus puestos de trabajo, las personas con discapacidad.
- **A los empleados:** porque es necesario involucrarlos con la visión y valores que justifican y crean las bases para implementar el programa de integración.



6

Entrenamiento para el nuevo empleado



El objetivo del entrenamiento es orientar y preparar al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.



La programación y planificación de las actividades del entrenamiento debe ser creada, en forma conjunta, por la persona de la institución que esté a cargo de la integración y por el entrenador que capacitará al nuevo empleado.



El entrenamiento debe desarrollarse en función del informe que contiene las habilidades cognitivas y psicomotrices, por lo tanto los contenidos, herramientas educativas y tiempo designado para llevar a cabo esta actividad son relativos a cada persona que ingresa al programa. Según la capacidad de aprendizaje de la persona, se debe planificar la cantidad de horas asignadas para este período.



Se recomienda que se le asigne un entrenador permanente hasta que se sienta cómodo con las actividades que realiza y con los compañeros de trabajo.

7

Seguimiento combinado

La institución interesada en implementar estos programas, deben asignar a un empleado mediador para acompañar a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses y que vaya evaluando el trabajo realizado, al igual que la percepción de los empleados y directivos, y que la asignación de horas y días de trabajo vaya progresando, en función de los avances presentados por estas personas y el ambiente que se ha generado. Esta medida permitirá que el proceso de integración sea menos traumático, tanto para el o los nuevos empleados, como para los antiguos.

Para asegurar la retención de estas personas, es necesario que un profesional externo a la institución, evalúe semanalmente durante el primer mes de entrenamiento, y quincenalmente durante los siguientes dos meses, la situación laboral que está viviendo la persona que ha sido recientemente integrada, y que a su vez apoye a la familia en el manejo de los cambios que repercutirán en estas personas.

Dentro de los aspectos laborales que se deben evaluar están:

- **Ambiente de trabajo** relación que se ha establecido con los compañeros y superiores.
- **Conducta laboral:** puntualidad, ausentismo, cumplimiento de tareas, accidentabilidad, ritmo de trabajo, calidad del trabajo.
- **Necesidades de acondicionamiento del espacio físico,** accesibilidad al puesto, entrenamiento adicional.
- **Apoyo y percepción familiar.**

CONTRATACIÓN

Existen dos métodos:

1. Contratar a la fundación o institución que recluta a personas con discapacidad, como servicio de terceros y que sean ellos los que paguen sus sueldos. De este modo se elimina la posibilidad de dejar a los nuevos empleados sin pensión de invalidez y no se les obliga a cotizar un sistema de salud en forma independiente.
2. Contratar a plazo indefinido a personas que no reciban una pensión asistencial y les sea más conveniente cotizar el sistema de salud en forma individual.

PLAN DE CARRERA

Es importante considerar que después de un tiempo de estar trabajando, las personas tienden a proyectarse en el tiempo desarrollando una carrera en la institución. Para esto se recomienda atender los desplazamientos verticales y horizontales.

Desarrollo vertical: son las promociones tradicionales en las que a las personas se les asciende a un puesto de mayor nivel y responsabilidad. Sin embargo, muchas veces no es posible ofrecer este tipo de oportunidad a los empleados.

Desarrollo horizontal: busca mejorar la condición laboral, reconociendo al empleado a través de la especialización. Con ello se logra motivar y generar una expectativa diferente al trabajador.

BENEFICIOS PARA FACES

- Integrar a personas con discapacidad trae beneficios concretos para la institución.
- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas.
- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- El Estado puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.
- Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La inserción laboral para las personas con discapacidad es saldar una deuda social para estas personas que desde hace décadas, se encontraban en desidia y total de abandono y tantas violación de sus derechos humanos permanecían en los grupo vulnerable en cuanto a la atención integral e integración social, de las personas con discapacidad, en los años 80 no existían políticas de inclusión de las personas con discapacidad, la cual sus derecho era infringidos frangrantemente los tratados pactos y convenios internacionales que prevalecía el orden interno de los países como Venezuela no eran suscrito ni lo ratificaban porque no le interesaban al sector de la discapacidad, tal motivo en algunos casos eran llamados inválidos, incapacitados, mongólicos, mocho, enfermos entre otros. Despectivamente era vetados no les atendía como debe ser. Para ellos no existen y no le interesaban Ellos, la cual se preguntaban Quién me da trabajo como estoy? Y quedaban en la excluido en la sociedad. Hoy en la actualidad existe un marco legal bien definido para la discapacidad en Venezuela, empezando por la Constitución De La República Bolivariana De Venezuela.

En este orden de ideas, con los objetivos específicos de la investigación; así como, del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y en función a la propuesta acerca de lineamientos estratégicos para la inserción laboral de las Personas con Discapacidad, con el propósito de alcanzar mejoras en las medidas actuales y en el rendimiento, tales como: costo, calidad servicio y beneficios, que son generadores en la optimización de la gestión de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la

Universidad de Carabobo Campus la Morita. En atención a los aspectos mencionados anteriormente, la investigadora llego a las siguientes conclusiones:

- Realizar una divulgación previa, a través de los medios de comunicación interna (intranet, correos electrónicos, tableros de anuncios, revista corporativa, reuniones informativas generales, Web, etc.) y a través de los representantes de los trabajadores, de las características y objetivos del Plan de Integración, así como de las acciones llevadas a cabo en este sentido (firma de convenios de colaboración, por ejemplo, con entidades especializadas en la integración de personas con discapacidad...).
- Organizar sesiones informativas breves (máximo 60 minutos) para los trabajadores que deseen profundizar en los efectos derivados del reconocimiento de una discapacidad: beneficios fiscales, ayudas, etc. Estas sesiones resultarán útiles tanto a los trabajadores de la empresa como a sus familiares y allegados.
- Facilitar, a través del Servicio de Vigilancia de la Salud, en el transcurso de las revisiones anuales, información confidencial - en el ámbito médico-paciente -, acerca de la posibilidad de reconocer una aparente o eventual discapacidad. Ofrecer por este medio ampliar dudas o plantear cuestiones con garantía de total discreción y confidencialidad.
- Ofrecer a los trabajadores de FACES la posibilidad de realizar consultas confidenciales o anónimas a una entidad especializada sobre trámites, efectos fiscales y laborales, etc. A los efectos de solicitar el reconocimiento de la discapacidad.
- Realizar un seguimiento de la integración de los empleados con discapacidad, considerar la necesidad de adaptaciones del entorno físico o funcional del puesto y re-evaluar los riesgos laborales del puesto de acuerdo con las características de cada empleado.

Recomendaciones

En atención a los planteamientos expuestos, y con base en la propuesta anteriormente descrita, se presentan las siguientes recomendaciones:

- La comprensión y el respeto mutuos contribuyen a una sociedad inclusiva. Por ello es fundamental mejorar la forma en que la población entiende la discapacidad, enfrentar las percepciones negativas y representar la discapacidad de manera justa.
- ayudar a las personas con discapacidad a tomar conciencia de sus derechos, llevar una vida independiente y desarrollar sus habilidades.
- La aplicación de estas estrategias de apoyo. Una estrategia de esta índole en la que se enuncie una visión de largo plazo, consolidada e integral, para aumentar el bienestar de las personas con discapacidad en el ámbito laboral debe abarcar tanto áreas normativas y programáticas generales como servicios específicos para personas con discapacidad.
- promover la sensibilización del público y la comprensión de los derechos de las personas con discapacidad entre los profesionales, por ejemplo, mediante la organización de campañas, talleres, seminarios, cursos, actividades de promoción, y capacitación sobre discapacidad e igualdad.
- Para el desarrollo, la ejecución y el seguimiento De estas estrategias, se debería reunir a una amplia variedad de partes interesadas, entre ellos, los empleados con discapacidad, los directivos y las autoridades de la institución.
- Las estrategias deben basarse en un análisis de situación y tomar en cuenta factores como la prevalencia de la discapacidad, las necesidades de servicios, la condición social y económica, la eficacia y las fallas de los servicios actuales, y las barreras ambientales y sociales.

- Se necesitan mecanismos para determinar claramente a quienes cabe la responsabilidad de la coordinación, la adopción de decisiones, el seguimiento regular, la presentación de informes periodicos y el control de los recursos.

Para implementar estas recomendaciones, se requieren un firme compromiso y la acción decidida de una amplia gama de interesados. Si bien el papel más destacado cabe al Estado, hay diversos agentes que también cumplen funciones de importancia.

LISTA DE REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Venezuela: Episteme.
- Bautista, M. (2004). *Manual de metodología de investigación*. Caracas: Ediciones Talitip
- Borea, R. (2008). *Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas*. Trabajo de grado titulado: Presentado en la Universidad de Buenos Aires, para obtener el título de especialista en derecho laboral.
- Balestrini, M. (2006). *¿Cómo se elabora el proyecto de investigación?* (6ªed.).Caracas: Consultores Asociados.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del Talento Humano*. Colombia. Editorial Mc. Graw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006). Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
- Drucker, P. (1999). *La Sociedad Postcapitalista*. Clásicos del Management. Apóstrofe. Barcelona.
- Echeverría, C. (2010). *Propuesta de estrategias gerenciales para el proceso de adecuación empresarial a personas discapacitadas de la empresa metalúrgica INDAR C.A.* Trabajo de grado presentado en la Universidad Bicentenario de Aragua. Maestría en Gerencia, Mención Administración.
- Fuenmayor, D. (2011). *Orientación vocacional en personas con Discapacidad de los Talleres de Educación Laboral*. Trabajo de grado, presentado en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magíster en Orientación Mención Laboral.
- Guedez (2002), *La Gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Hernández. L. (2003). *Responsabilidad Social*. Caracas: ediciones Talitip.

- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Caracas-Venezuela. Sypal.
- Hurtado de Barrera, J (2006). *El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística*. Caracas- Venezuela. Ediciones Sypal
- Hurtado I. y Toro J. (2005) *Paradigmas y Métodos de Investigación*. Caracas. Fedupel
- Ley para personas con discapacidad. (2007). *Gaceta Oficial Numero 38.598. Caracas, Viernes 5 de Enero de 2007.*
- Ley de Universidades (1970) *Gaceta oficial numero 1429*. Caracas, 8 de septiembre de 1970.
- Ley Orgánica del trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012) *Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario*, Caracas. 7 de mayo de 2012
- Marcano, Z. (1999). *La Investigación Social*. México: Mc. Graw Hill.
- Millas, V. (2005). *Integración laboral de Personas con discapacidad*. Chile: Ediciones Millas.
- Organización Mundial de la Salud (2011) *Informe mundial sobre la discapacidad*. Disponible en: http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/informe%20mundial/Informe%20mundial.pdf
- Parella S. y Martins F. (2012). *Formulación de entrevistas en la Investigación*, 5ta. Edición Bogotá Colombia.
- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. (1982).
- Páez, M. (2008). *Mecanismos Implementados por el Estado Venezolano para garantizar la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad*. Trabajo de grado presentado en la Universidad del Zulia para optar al título de Magíster en Derecho Laboral y Administración del Trabajo.
- Pérez A. (2009). *El Método de Investigación*. Venezuela: Limusa.
- Pérez E. (2003). *Inserción laboral de los jóvenes urbanos*. Disponible en línea <http://publica.webs.ull.es/upload/REV%20ATLANTIDA/2%20%202010/03%20Pablo%20Ernesto%20Perez.pdf>

- O'Brien M. (2000) *La planificación centrada en la persona (PCP): una vía para la construcción de proyectos personalizados con personas con discapacidad intelectual.* Disponible en línea.
<http://www.rieoei.org/deloslectores/4092Pallisera.pdf>
- Rodríguez C. (2001), **Metodología de la investigación.** (4^a ed.). México: Editorial Limusa.
- Rojas. C. (2006) *Posturas Paradigmáticas en las Ciencias Sociales.* Disponible en línea
<http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/unainv/article/viewfile/1374/1336>
- Rojas F. (1999). *Guía de competencias emocionales para directivos.* Ediciones Limusa.
- Sabino, C. (2004). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Soto, P. (2010). *Visión del Gerente ante la inserción laboral de las personas con discapacidad, empresa Nestlé Zona Industrial Santa Cruz, Estado Aragua.* Trabajo de grado presentado en la Universidad Bicentenario de Aragua. Maestría en Gerencia, Mención Administración.
- Schalock M. (1999). *Hacia Una Nueva Concepción De La Discapacidad.* Madrid: Ediciones Dos Santos
- Stoner, J. (2005). *Administración de Empresas.* México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Tamayo y Tamayo F. (2010). *El proceso de la investigación científica.* (4^a ed.). México: Limusa
- Universidad de Carabobo (2009). *Normativa para los trabajos de investigación de FACES de la Universidad de Carabobo.*
- Universidad de Carabobo. www.fundabiomed.fcs.uc.edu.ve/historia.html.
www.uc.edu.ve/. Página web oficial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
- Universidad pedagógica Experimental Libertador. (2012) **Manual de trabajo de grado de maestría y tesis doctorales, Vicerrectorado de investigación y posgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.** Caracas.

Werther W. y David J. (2000). *Administración de personal y Recursos Humanos*.
México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

ANEXOS

ANEXO A
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO B
CARTA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS- LA MORITA



A expertos

Por medio de la presente solicito ante usted, posibilidad de validar el instrumento de recolección de datos, como juicio de expertos que será utilizado para determinar el trabajo de grado que lleva por nombre **“LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, NÚCLEO LA MORITA”** el cual, permitirá recabar información relacionada con la investigación a realizar.

Agradeciendo todas las observaciones y correcciones necesarias para ampliar los objetivos de la investigación.

Le anexo a la presente, la carta que debe firmar como constancia de haber validado dicho instrumento. Sin más que hacer referencia y agradeciendo su valiosa colaboración se despide de usted.

Atentamente

Lcda. Carmen Aguilarte

Febrero 2015.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS- LA MORITA



Fecha: ___/___/___

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

Yo, _____, titular de la cedula de identidad número _____, profesor activo de la Maestría Administración del Trabajo y Relaciones Laborales hago constar por medio de la presente que los instrumentos de recolección de datos (cuestionario y guía observación) elaboradas para desarrollar el Trabajo de Grado que lleva por nombre **“LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, NÚCLEO LA MORITA”** presentado por: Lcda. Carmen Dorila Aguilarte

Cumple con los requisitos para cubrir los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

Aprobado por:

**FORMATO PARA REVISAR LOS ITEMS Y VALIDAR EL
INSTRUMENTO**

Instrucciones: marque con una (x) el renglón cualitativo que usted considere reúne este instrumento para cada uno de los criterios antes señalado.

Cuadro 11

N°	Ítems	redacción		claridad		pertinencia		Sugerencia	
		Exc.	Def.	Exc.	Def.	Exc.	Def.	Exc.	Def.
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									

ANEXO C
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS- LA MORITA



CUESTIONARIO

Estimados(as) directores(as):

Reciba usted un cordial saludo al mismo tiempo solicito su colaboración para responder el presente cuestionario, sus resultados serán utilizados únicamente para fines académicos.

Este instrumento constituye una de las actividades programadas por la investigadora con el firme propósito de recolectar datos que permitan formular criterios con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en las áreas de dirección de escuela, dirección de gestión y servicios, dirección de asuntos estudiantiles, dirección de ciclo básico, dirección de asuntos profesoriales, tecnología de información y comunicación (TIC), dirección de post-grado, dirección de extensión y biblioteca.

La información que suministre será absolutamente confidencial y anónima para ser empleada solo con el propósito de la investigación. Su opinión constituye una valiosa contribución a la universidad y por ende al mejoramiento sistema educativo. Por tal motivo agradecemos altamente su sinceridad al contestar cada ítem.

Atentamente

Lcda. Carmen Dorila Aguilarte

Tutor: Franklin González

Fecha: _____

Área de trabajo: _____

Instrucciones

A continuación encontramos una lista de afirmaciones relacionadas con la inserción laboral de las personas con discapacidad de 9 áreas de FACES el campus la Morita.

- Responda a cada planteamiento en atención a las siguientes alternativas SI/
NO
- Al responder marque con una (X) la alternativa de respuesta que mejor exprese su opinión
- Justifique su respuesta
- Por favor no deje en blanco ningún ítem.

CUESTIONARIO

Usted considera que:

Dimensión: Ámbitos

Indicador: Social

1. ¿Está preparado el entorno para incorporar a las personas con discapacidad, a un grupo social para realizar algún tipo de actividad laboral?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Indicador: Económico

2. ¿La Universidad dispone de los medios económicos, para que sea incluidas las personas con discapacidad en cualquier área administrativa?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Dimensión: Elementos

Indicador: Reglas

3. ¿La UC posee un contrato laboral concretamente para las personas con discapacidad, en donde se regule las funciones que estos puedan ejecutar en su área de trabajo?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Indicador: Derechos / Obligaciones

4. ¿La UC en su contrato laboral especifica, derechos, obligaciones y beneficios de las personas con discapacidad? En caso que la pregunta anterior sea afirmativa?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Dimensión: Tipos de Discapacidad

Indicador: Visual

5. ¿Las personas invidentes están impedidas para realizar una actividad en el ámbito laboral, que se considere normal para el ser humano? Si__ No__

Justifique su respuesta:

Indicador: Física

6. ¿Qué las personas con movilidad reducida se le disminuirían las ofertas de empleo en el ámbito laboral de FACES?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Indicador: Auditiva

7. ¿Las personas sordas se ven impedidas para realizar tareas o funciones comunes como a todo el personal de FACES?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Indicador: Motora

8. ¿Las personas con discapacidad tendrá menores oportunidades de competir con otro trabajador, en determinadas tareas en el área administrativa?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Dimensión: Formas

Indicador: Reclutamiento

9. ¿El departamento de Recursos Humanos de FACES mantiene un sistema de reclutamiento para la personas con discapacidad?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Indicador: Selección

10. ¿La universidad tiene un método de selección adecuado para las personas con diferentes tipos de discapacidad para incluirlas en las áreas administrativas?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Dimensión: inducción genérica

Indicador: conocimientos institucionales

11. ¿Las personas con discapacidad que ingresen la UC deben de adquirir los conocimientos sobre la misión, visión, objetivos y metas de la institución donde laboraran?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Indicador: Políticas

12. ¿Las diferentes áreas administrativas de FACES tienen estructuradas algunas políticas (normas, responsabilidades, prestaciones, horarios, entre otros) para integrar en su ámbito laboral a las personas con discapacidad?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Dimensión: Inducción Específica

Indicador: Descripción de Cargo

13. ¿Todas las personas con discapacidad deberían tener conocimiento sobre las funciones, conductas y presentación personal para que tengan un rendimiento óptimo dentro de su área de trabajo?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Indicador: Evaluación

14. ¿Que a las personas que ingresa al área laboral de FACES debe suministrarle la información necesaria sobre el sistema de evaluación de desempeño?

Si__ No__

Justifique su respuesta:

Gracias por su colaboración

Lcda. Carmen Dorila Aguilarte

GUÍA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDO A LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Cuadro 12

Ítem	Usted como personal administrativo considera que:	SI	NO
1.	Está preparado el entorno para incorporar a las personas con discapacidad, a un grupo social para realizar algún tipo de actividad laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	La Universidad dispone de los medios económicos, para que sea incluidas las personas con discapacidad en cualquier área administrativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	La UC posee un contrato laboral concretamente para las personas con discapacidad, en donde se regule las funciones que estos puedan ejecutar en su área de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	La UC en su contrato laboral especifica, derechos, obligaciones y beneficios de las personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Las personas invidentes están impedidas para realizar una actividad en el ámbito laboral, que se considere normal para el ser humano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Las personas con movilidad reducida se le disminuirían las ofertas de empleo en el ámbito laboral de FACES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Las personas sordas se ven impedidas para realizar tareas o funciones comunes como a todo el personal de FACES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Las personas con discapacidad tendrá menores oportunidades de competir con otro trabajador, en determinadas tareas en el área administrativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	El departamento de Recursos Humanos de FACES mantiene un sistema de reclutamiento para la personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	La universidad tiene un método de selección adecuado para las personas con diferentes tipos de discapacidad para incluirlas en las áreas administrativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Las personas con discapacidad que ingresen la UC deben de adquirir los conocimientos sobre la misión, visión, objetivos y metas de la institución donde laboraran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Las diferentes áreas administrativas de FACES tienen estructuradas algunas políticas (normas, responsabilidades, prestaciones, horarios, entre otros) para integrar en su ámbito laboral a las personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Todas las personas con discapacidad deberían tener conocimiento sobre las funciones, conductas y presentación personal para que tengan un rendimiento optimo dentro de su área de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

-
- | | | | |
|-----|---|--|--|
| 14. | Las personas que ingresa al área laboral de FACES debe suministrarle la información necesaria sobre el sistema de evaluación de desempeño | | |
|-----|---|--|--|
-

ANEXO D
CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Cuadro 10. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Objetivo general: Proponer lineamientos estratégicos que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus la Morita.

Objetivo Especifico	Variables real	Variable nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Diagnosticar la situación actual del área administrativa de FACES en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad.	La situación actual del área administrativa de FACES en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad.	<p>Inserción: La acción primordial de incorporar al mercado laboral a personas que se hallan en condición de exclusión.</p> <p>Laboral: Todos aquellos elementos vinculados con el trabajo.</p> <p>Discapacidad: Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad dentro del margen que se considera normal para un ser humano.</p>	Ámbitos	<ul style="list-style-type: none"> - Social - Económico 	1-2	Técnicas: Observación Directa y Encuesta Instrumentos: Guía de Observación y Cuestionario	Directores y personal administrativo con diversidad funcional de las nueve áreas de FACES
			Elementos	<ul style="list-style-type: none"> - Reglas - Derechos/Obligaciones 	3-4		
			Tipos de discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Visual - Física - Auditiva - Motora 	5-8		
Conocer las diferentes formas de ingresos para las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES	Las diferentes formas de ingresos para las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES	<p>Ingreso: proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización.</p>	Formas	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección 	9-11		
Establecer el proceso de inducción de las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES	El proceso de inducción de las personas con discapacidad en el área administrativa de FACES	<p>Inducción: es el proceso que encamina dirige y guía a los empleados para que entiendan el trabajo, la institución los compañeros y la misión.</p>	Inducción genérica Inducción específica	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento institucional - Políticas - Descripción de cargo - Evaluación 	12-14		

Fuente: Arias. (2006). *Elaborado por:* la investigadora. (2015)

sujetos /items	1	2	3	4	5	6
1	0	1	0	0	1	1
2	0	0	0	0	1	0
3	0	0	0	0	1	0
4	0	0	0	0	0	0
5	0	1	0	0	0	1
6	0	0	0	0	1	0
7	0	0	0	0	0	0
8	1	0	0	0	0	0
9	1	1	0	0	0	1
total	2	3	0	0	4	3
SI	0,08	0,12	0	0	0,16	0,12
SI (q)	0,92	0,88	1	1	0,84	0,88
NO (p)	0,0736	0,1056	0	0	0,1344	0,1056
p.q						

$$ST2=717/9-1$$

$$90$$

$$14/13=1,06$$

$$1,06$$

7	8	9	10	11	12	13
0	0	0	0	1	1	1
0	0	0	1	1	0	1
0	0	0	1	1	0	1
0	0	1	0	1	0	1
0	0	1	1	1	0	1
0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	1	0	1
1	1	0	0	1	0	1

1	1	2	3	9	1	9
0,04	0,04	0,08	0,12	0,36	0,04	0,36
0,96	0,96	0,92	0,88	0,64	0,96	0,64
0,0384	0,0384	0,0736	0,1056	0,2304	0,0384	0,2304

14	X,XI	(X-XI)	(X-Xi)2
1	7	-7	49
1	5	-9	81
1	5	-9	81
1	4	-10	100
1	7	-7	49
1	4	-10	100
1	3	-11	121
1	4	-10	100
1	8	-6	36

9	47		717
---	----	--	-----

0,36
0,64
0,2304