



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



**PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA
DE RELACIONES INDUSTRIALES PARA LA INCLUSIÓN Y
SOCIALIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL
MERCADO LABORAL**

Línea de Investigación:

Educación y Trabajo

Autores:

Montero, Yonathan

Oliveros, María

Quiñonez, María

Bárbula, Julio del 2015



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



**PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA
DE RELACIONES INDUSTRIALES PARA LA INCLUSIÓN Y
SOCIALIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL
MERCADO LABORAL**

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de
Licenciados en Relaciones Industriales

Autores:

Montero, Yonathan

Oliveros, María

Quiñonez, María

Bárbula, Julio del 2015



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Yo, Themis Sandoval, titular de la Cédula de Identidad N°. V-9.678.556, Licenciada en Relaciones Industriales, a través de la presente acepto ser el Tutor de los Bachilleres: **Montero Yonathan, Oliveros María y Quiñonez María**, en su trabajo de grado titulado: **“PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES PARA LA INCLUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL”**

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

Por: Themis Sandoval U

C.I.: V-9.678.556

Bárbula, Julio del 2015



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designados para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES PARA LA INCLUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL”** presentado por: Montero Yonathan, cédula de identidad 15.655.541, Oliveros María cédula de identidad 19.524.243 y Quiñonez María cédula de identidad 18.470.190, para optar al para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____
a los _____ días del mes de _____ del año 2015.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

Bárbula, Julio del 2015

DEDICATORIA

Este Trabajo de Grado está dedicada principalmente a Dios, por ser nuestro motor de arranque, por guiarnos por el camino correcto sin desmayar, por darnos las fuerzas necesarias para lograr este gran paso, por permitirnos vivir esta maravillosa experiencia, pero sobre todo por darnos grandes razones para seguir adelante y cumplir nuestras metas.

A nuestros padres y abuelos por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y con los recursos necesarios para estudiar y lograr nuestras metas, Ellos nos han dado todo lo que somos hoy en día como personas, nuestros valores, principios, el empeño y la perseverancia para no rendirnos ante cualquier adversidad.

Dedicado también, a nuestros hermanos de sangre y de corazón, por estar siempre presentes, acompañándonos en los buenos y malos momentos. A nuestras parejas, quienes nos comprendieron en todo momento y nos brindaron la ayuda necesaria en este largo camino a la meta, llenando nuestros días de alegría para no permitirnos caer en el intento.

Y a todas aquellas personas con discapacidad que son ejemplo dignos de seguir ya que con su empeño, fuerza, perseverancia, valentía para superar aquellos obstáculos que de una u otra manera la sociedad les pone, nos da el mejor ejemplo de ser capaces en superar cualquier impedimento que tengamos en nuestras actividades.

Montero, Oliveros y Quiñonez.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por acompañarnos y unirnos en este camino, por darnos salud, y las capacidades necesarias para proponernos nuestras metas y lograr objetivos planteados.

A nuestros padres y familiares por estar siempre presente en todos nuestros proyectos brindándonos las fuerzas necesarias para seguir adelante, siempre con la frente en alto ante cualquier adversidad.

A nuestros profesores, que no solo nos dieron los conocimientos para desarrollarnos en nuestra carrera, sino también por brindarnos el apoyo y en muchos casos su amistad, especialmente a nuestra tutora Themis Sandoval U., quien se convirtió en el motor principal de este equipo, capaz de llevarnos más cerca de nuestras metas, el cual estaremos agradecidos infinitamente con su apoyo y constancia, gracias por el empuje y por confiar siempre en nosotros.

Montero, Oliveros y Quiñonez.



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



**PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA
DE RELACIONES INDUSTRIALES PARA LA INCLUSIÓN Y
SOCIALIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL
MERCADO LABORAL**

Autores: Montero, Oliveros, Quiñonez

Tutor: Themis Sandoval U

Fecha: Julio, 2015

RESUMEN

La presente investigación surgió ante el auge ingreso de las personas con discapacidad (PCD) al campo laboral en Venezuela, en donde los últimos años las organizaciones han tenido que adecuar sus procesos de selección y socialización cumpliendo con las recomendaciones legales tanto nacionales como internacionales, por ello se desarrolló el estudio de analizar cómo está el Proceso de Capacitación del Estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, ya que serán ellos los futuros profesionales en el campo de Recursos Humanos, y se apoyó en la investigación descriptiva con diseño de campo para recabar la información del tema objeto de estudio. En tal sentido, la técnica que se utilizó fue la revisión documental y la encuesta a través del cuestionario como instrumento de medición. La investigación arrojó como principales conclusiones; que existe una legislación nacional e internacional que ofrecen lineamientos precisos sobre el proceso de inclusión y socialización de PCD, así como la debilidad en conocimientos de los estudiantes con respecto a los perfiles y responsabilidades de cargo, reclutamiento, selección y contratación, comunicación y sensibilización, inducción y adiestramiento, seguimiento, salud y seguridad y las adecuación de las instalaciones en el puesto de trabajo. Los estudiantes también presentaron fortalezas en los indicadores, PCD, principios y políticas de empleo, *inclusión* laboral y desarrollo. Se recomienda evaluar los contenidos programáticos de las materias correspondientes a la carrera para sus mejoras con respecto al tema.

Palabras claves: Inclusión laboral, personas con discapacidad, capacitación del estudiante.



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



**TRAINING PROCESS FROM SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
FOR INCLUSION AND DISABILITY SOCIALIZATION THE LABOUR
MARKET**

Autores: Montero, Oliveros, Quiñonez

Tutor: Themis Sandoval U

Data: Julio, 2015

ABSTRAD

The present investigation arose rise to the entry of People With Disabilities (PWD)the workforce in Venezuela, where recent years organizations have had to adapt their selection processes and socialization compliance with national and international legal recommendations, so the study is to analyze how the Training Process Student School of Industrial Relations at the University of Carabobo was developed, as they prepare future professionals in the field of Human Resources, and he leaned on the descriptive field research design to collect information of the subject under study. In this sense, the technique used was documentary review and the survey through the questionnaire as a measuring tool. The investigation showed main conclusions; that there is a national and international legislation that provide precise guidance on the process of integration and socialization of PWD, and the weakness in students' knowledge regarding the profiles and responsibilities of office, recruitment, selection and hiring, communication and awareness, induction and training, monitoring, safety and health and fitness facilities in the workplace. Students also had strengths indicators, PWC, principles and employment policies, employment and development. It is recommended to evaluate program content corresponding to the race for his improvements on the subject matter.

Keywords: labor insertion, People with disabilities, student training.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatorias	V
Agradecimientos	Vi
Resumen	Vii
Índice de Cuadros	xi
Índice de gráficos	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	17
Objetivos de la Investigación	24
Justificación de la Investigación	25
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la investigación	29
Bases Teóricas	35
Bases Legales	88
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza De La Investigación	114
Estrategia Metodológica	115

Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	128
Población Y Muestra	128
Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos	129
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	131
Lineamientos establecidos en el marco regulatorio internacional y nacional.	133
Resultados de la aplicación del cuestionario a los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales	159
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	188
LISTA DE REFERENCIAS	190
ANEXOS	

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°

	Pág.
1. Cuadro de Bases Legales	81
2. Cuadro Técnico Metodológico	83
3. Lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional	130

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°

	Pág.
1. Indicador: Personas con Discapacidad	156
2. Indicador: Principios y Políticas de Empleo	158
3. Indicador: Inclusión Laboral	160
4. Indicador: Perfiles de Responsabilidad y Cargo	162
5. Indicador: Reclutamiento, Selección y Contratación	164
6. Indicador: Comunicación y Sensibilización	166
7. Indicador: inducción y adiestramiento	168
8. Indicador: Seguimiento	170
9. Indicador: Desarrollo	172
10. Indicador: Salud y Seguridad.	174
11. Indicador: Adecuación de las Instalaciones	176

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°

	Pág.
1. Indicador: Personas con Discapacidad	157
2. Indicador: Principios y Políticas de Empleo	159
3. Indicador: Inclusión Laboral	161
4. Indicador: Perfiles de Responsabilidad y Cargo	163
5. Indicador: Reclutamiento, Selección y Contratación	165
6. Indicador: Comunicación y Sensibilización	167
7. Indicador: inducción y adiestramiento	169
8. Indicador: Seguimiento	171
9. Indicador: Desarrollo	173
10. Indicador: Salud y Seguridad.	174
11. Indicador: Adecuación de las Instalaciones	176
12. Tabla de valores por indicador	186

INTRODUCCIÓN

La actual crisis económica mundial resalta las barreras que las personas con discapacidad enfrentan y pone de relieve la necesidad de contar con un desarrollo que sea inclusivo y sostenible, la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, está sostenida entre otras organizaciones, en Venezuela por la Ley para las Personas con Discapacidad del (2007) y establece, que las personas con discapacidad deben ser integradas laboralmente según sus habilidades, en labores que puedan desempeñar sin ningún limitante y de acuerdo a sus posibilidades. La investigación abarca la importancia que tiene el proceso de capacitación del estudiante de la Escuela De Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral. En este contexto, la investigación tuvo como propósito, analizar el proceso de capacitación del estudiante de la Escuela De Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral. Con el fin de lograrlo la presente investigación está dividida en cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación:

Se realizó en el capítulo I, el planteamiento del problema de la investigación, donde se establecen los diversos contextos mundiales con respecto a los derechos que avalan la capacitación y el trabajo de las personas con discapacidad, que va a estar determinada por las condiciones que, de alguna manera definen al hombre, a la sociedad y al país; aspectos que pretenden indagar sobre los propósitos sociales signados por las características del momento, de la época y del lugar. Seguido realizamos las preguntas de investigación; y de los objetivos del estudio tanto el general como los específicos; además, se plantean los alcances y límites de la investigación, la justificación del estudio, su aporte y beneficio social, así como el aporte a otras áreas del conocimiento y su beneficio metodológico.

En el segundo capítulo se presenta el marco conceptual de la investigación donde es planteado el problema a analizar, el cual contiene definiciones y conceptos

utilizados en la temática de este estudio del trabajo de grado; de igual forma se presentan los antecedentes de la investigación donde indagamos la vinculación que presentan dichos temas con el nuestro, se denota la similitud del tema ubicándose principalmente en las personas con discapacidad, el desarrollo personal y humano de este capital intelectual, a través de procesos y programas de integración, resaltando el potencial, motivación e integración al contexto laboral.

En el capítulo tres, se presenta el marco metodológico de la investigación donde se hace uso de una serie de herramientas para realizar con éxito el estudio, llegando a definirse el tipo de la investigación enmarcando un modelo explicativo, que tiene como función principal encontrar la causa de eventos o fenómenos dando resultados cuantitativos en un diseño de campo, que permite recoger datos de interés de forma directa de la existencia mediante un tangible, la totalidad del fenómeno que vamos a estudiar se orienta en estudiantes que cursan el décimo (10mo) semestre en la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales, dando un total de 215 alumnos que conforman nuestra población a investigar, y una muestra de tipo discrecional que establece la toma del 50%, arrojando un total de 108 alumnos, a los cuales se les aplicó la técnica de encuesta y como instrumento, un cuestionario de preguntas dicotómicas.

Finalmente, se desarrolla el capítulo cuatro, en el cual se realizan los análisis pertinentes y necesarios para fundamentar el desarrollo de la investigación dando respaldo a nuestros tres objetivos, realizando en primer lugar, un cuadro comparativo entre las leyes internacionales y nacionales, en materias de inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral, la aplicación del instrumento dando respuesta al objetivo número dos, con el respectivo análisis de los resultados obtenidos de la misma basados en nuestras bases teóricas, culminando con una serie de conclusiones y recomendaciones que beneficiaran a la Universidad de Carabobo, a la Escuela de Relaciones Industriales y a sus

estudiantes en la cual estamos aplicando nuestra investigación y así darle base al objetivo número tres.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), elaborada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en París en el año 1948, es considerada una de las normas internacionales más importantes y relevantes sobre derechos humanos, y que para la presente investigación, resaltan dos de sus artículos; el artículo 2 que expresa "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". Y el artículo 26 que indica entre sus partes que "Toda persona tiene derecho a la educación...", "La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales...".

Así como la ONU son muchos los organismo internacionales que avalan la importancia de la educación y el trabajo, entre ellos se encuentra la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) quienes en la Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior en (1998), afirmaron entre otras palabras que "en el nuevo siglo, se observa una demanda de educación superior sin precedentes, fundamental para el desarrollo sociocultural para la construcción del futuro, en donde las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias, conocimientos e ideales".

La educación y la formación académica superior, son los reconocidos motores del desarrollo social y económico, es por ese motivo que las organizaciones internacionales siguen innovando y motivando al cambio institucional, la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) por su parte también aporta un instrumento de gran importancia y contribuye a los objetivos de la educación a nivel internacional mediante múltiples estrategias para el trabajo decente, a su vez, promover el diálogo social, fortalecer las competencias profesionales y la empleabilidad. La OIT también apoya a los principales protagonistas de la enseñanza, que son los profesores y junto a la UNESCO, promueve los principios de la enseñanza de calidad en todos los niveles educativos a través del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente.

Considerando otros temas de interés de la OIT como lo son: los Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, en donde podemos extraer, según sus investigaciones y aportes que "un nivel adecuado de educación, aumenta la capacidad para innovar y adoptar nuevas tecnologías y una sociedad que ha recibido una formación adecuada, impulsa la confianza de los inversores, por consecuencia, el crecimiento del empleo". El tema de la Discapacidad y Trabajo competencia también de dicha organización, entre otras cosas estima que las personas con discapacidad representan más de mil millones de personas un (15%) de la población mundial, cifra extraída del Informe Mundial Sobre la Discapacidad, dirigido por la Organización Mundial de la Salud en el año (2011), quienes también ofrecieron cifras oficiales en el mismo informe, donde según la Encuesta Mundial de la Salud, cerca de 785 millones de personas del total obtenido a nivel mundial tiene alrededor de 15 años y más, las cuales se encuentran en edad de trabajar. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos de la Encuesta Mundial de la salud del (2010) indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente).

En 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó una clasificación internacional de deficiencias, discapacidad y minusvalía (CICCM), que buscaban introducir términos relativos a la funcionalidad. Sin embargo, en mayo del 2001 y luego de estudios y revisiones se determinó con el nuevo título de Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), la razón de ser de esta nueva definición puede ser resumida por Zerpa (2013):

Aportar un lenguaje estandarizado, fiable y aplicable transculturalmente que permita describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud, utilizando para ello un lenguaje positivo y una visión universal de la discapacidad, en la que dicha problemáticas sean resultado de la interacción de las características del individuo con el entorno y el contexto social. (p. 2)

Sin embargo, como lo hemos planteado anteriormente, las leyes internacionales le brindan a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo decente, el cual según Millas (2005), entre otras palabras indica que con frecuencia es negado por las organizaciones tanto públicas como privadas por diferentes motivos internos, sin pensar o importarles que las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras de oportunidades en el mundo del trabajo, siendo estas las más necesitadas económicamente por sus gastos médicos, que representan un factor fundamental para llevar una vida digna como lo determinan las leyes nacionales e internacionales, esto en comparación con las personas sin discapacidad. Los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluyendo sus prácticas internas y sus alianzas con otras agencias como es el caso de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) quienes son garantes de cumplir con los convenios que ellos establecen.

Se debe comprender con todo esto, que se requiere de un tipo distinto de educación a nivel mundial, que sea incluyente y adaptada al beneficio de todas las

personas que presenten algún tipo de discapacidad, que le permita desarrollarse de manera adecuada, especialmente la educación recibida por los estudiantes a nivel universitario, quienes necesariamente serán insertos en un mercado laboral que en la actualidad está modificando sus esquemas organizativos, culturales y operativos, para adecuarse a los nuevos retos que la sociedad moderna exige, así como también la sensibilización de la sociedad, con respecto a las personas con discapacidad y su integración a la comunidad y al mundo laboral.

De esta manera, el estudiante universitario en la carrera de Relaciones Industriales, Recursos Humanos o Gestión Humana, independientemente de la aceptación establecida por las instituciones universitarias, al egresar deben cumplir con las competencias para desempeñar la función de gestor del talento humano, utilizando las herramientas que les brinda el pensum de estudio, aunado a la práctica empresarial. Estas herramientas son útiles para el abordaje de los diferentes procesos referentes y fundamentales de la carrera. Es aquí cuando se pone a prueba lo que los estudiantes reciben durante su formación educativa, al enfrentarse a un proceso de inclusión y socialización de las personas con discapacidad.

A tal efecto según, Pizzo (2012), comenta que, integrar a una persona con discapacidad a un ambiente de trabajo, es integrarlo a la comunidad, es lograr formar un equipo de trabajo consolidado, en donde cada uno de los miembros que los integran, tienen determinadas cualidades, valores, habilidades y conocimientos que los hacen únicos. Por su parte Millas (2005), argumenta en otras palabras que, integrar a una persona con discapacidad requiere de una planificación estratégica, para lograr el objetivo principal que es el integrarlo en sociedad, ya que de lo contrario sería una contratación por caridad sin lograr ningún beneficio social para esa persona. En tal sentido, la gerencia encargada de la administración del Recurso Humano, debe estar preparada para el reclutamiento, selección, inclusión y socialización del personal que realizará sus funciones de una mejor manera, y para

esto es necesario seguir una cantidad de procesos que se han ido mejorando constantemente.

Sin embargo para llegar a ser contratado por una organización amerita en primera instancia pasar por un proceso de reclutamiento, selección de personal y socialización el cual puede mantener la misma estructura, herramientas como también técnicas, pero adaptadas a la persona con discapacidad. De acuerdo al Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica (IMEPE) de Madrid España (2006), una parte esencial y común para la selección de personal, son las técnicas referenciales, como las entrevistas o las dinámicas de grupo entre otras, pero adaptadas para personas con discapacidad, ya que se debe ser consciente que al tratarse de una persona con discapacidad, esta carece de alguna habilidad o presenta alguna deficiencia, la clave estará en elegir cuál será la prueba más adecuada para cada persona en función de la discapacidad que tenga.

Ahora bien, en cuanto a la definición sobre discapacidad asumida por la República Bolivariana de Venezuela, no se puede hablar de una concepción única, pues tal y como lo señala la Red Internacional sobre Discapacidad, en el Informe Regional de las Américas (2004), no existe una sola definición de discapacidad en Venezuela. Las distintas entidades y leyes utilizan sus propias definiciones. No obstante, todas ellas tienen en común la característica de concentrarse en las deficiencias.

En Venezuela, entro en vigencia la Ley Para las Personas Con Discapacidad (LPPCD) (2007), que define a las personas con discapacidad en el artículo 6 como, todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente. Así como también se expresa en su artículo 28, la obligación de las organizaciones públicas, privadas o mixtas, quienes deberán contratar a no menos

de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, independientemente del cargo que estos puedan desempeñar. Es importante resaltar que estas leyes establecidas deben ser cumplidas por todas las organizaciones como parte de su responsabilidad social empresarial y como cumplimiento a la legislación venezolana, todo este proceso se encuentra en manos de los profesionales del área de Recursos Humanos o Talento Humano, quienes deben estar capacitados para abordar todos los aspectos antes mencionados con respecto a la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral.

Para el momento de efectuar el presente estudio se obtuvo una data emitida por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del XIV Censo Nacional de Población y Vivienda 2011 publicadas el mes de enero del 2013, en donde se arroja como resultado un total de 1.454.845 personas con una o más discapacidades es decir un 5,38% del total de la población venezolana censada para el año 2011 y un total de 830.235 *personas con algún tipo de limitación* arrojando un 3,05% del total de la población venezolana. En cuanto al total de declaraciones en las diferentes entidades federales, los estados con mayor número de personas con una o más discapacidades son: el estado Zulia con (220.933) declaraciones de discapacidad, resultando la entidad federal con más declaraciones. Le siguen Miranda (131.155), Carabobo (99.472), Lara (98.644) y Aragua (96.375). Sin embargo, no se cuenta con un dato que refleje el número de personas con discapacidad que se encuentren activas en los entornos organizativos, así como tampoco las edades correspondientes de las personas censadas, ni si estas se encuentran en edad para laborar.

Actualmente también existe un Anteproyecto de Ley Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad presentado en el año 2014, base importante de nuestra investigación, ya que promueve la inclusión curricular a la

socialización de las personas con discapacidad y los futuros profesionales en sus diferentes áreas de estudio, este señala en su Artículo 62:

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación universitaria debe garantizar que todos los planes de estudios de pregrado y postgrado desarrollen contenidos programáticos sobre las temáticas de discapacidad, accesibilidad, prevención de la discapacidad y tecnologías inclusivas entre otras; a fin de favorecer la formación integral de los nuevos profesionales y facilitar la inclusión social de las personas con discapacidad. Las instituciones de educación universitaria que desarrollen carreras y programas nacionales de formación en arquitectura, urbanismo, construcción civil, medicina y educación desde una perspectiva multicultural y plurilingüe, deben formar de manera especializada a sus estudiantes, en virtud de la repercusión de las labores que ejecutarán en las áreas de accesibilidad, salud y formación de las personas con discapacidad.

Con base a lo argumentado, el eje principal del estudio gira en torno a los estudiantes de la carrera de Relaciones Industriales, de la Universidad de Carabobo, ubicada en Bárbula, perteneciente al sector público, quienes en los últimos semestres, cursan las asignaturas de la especialización de la carrera, donde se les brindan los conocimientos necesarios para la ejecución de las técnicas, herramientas ajustadas al proceso de selección de personal requeridos por las organizaciones, teniendo en cuenta las pautas teóricas que fundamentan la materia y los contenidos programáticos para que puedan adquirir los conocimientos necesarios, desarrollando las habilidades y actitudes necesarias para el óptimo desempeño dentro de las organizaciones.

Es por todo lo anterior que se pretende a través de la investigación develar las siguientes incógnitas:

¿Cuáles son los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral?

¿Cómo es la situación actual de la capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para el proceso de selección, inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral?

¿Qué conocimientos debe tener el estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para el proceso de selección, inclusión y socialización de la persona con discapacidad?

¿Cuáles son las oportunidades de mejora para el proceso de capacitación del estudiante de Relaciones Industriales para el proceso de selección, inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Objetivos Específicos

Determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Identificar las oportunidades de mejora en cuanto a la formación de los estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales sobre la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral.

Justificación de la Investigación

La presente investigación busca dar respuestas a la importancia que tiene la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral, según los marcos legales internacionales y nacionales. Internacionalmente la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son defensores de la igualdad de condiciones, sin distinción de raza, sexo, posición social o religiosa, esto incluye a las personas con discapacidad tanto en el ámbito social como en el ámbito laboral, quienes tienen los mismos derechos al crecimiento individual. Las leyes venezolanas también avalan estos derechos y obligan a las organizaciones a cumplir con esto implementando en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en el artículo 28, donde todas las organizaciones deben contratar al menos un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, independientemente del cargo que estos puedan desempeñar y garantizando que los puestos de trabajo que sean asignados no impidan su desempeño.

No podemos dejar de lado el papel que cumple el Licenciado en Relaciones Industriales dentro de una organización, quienes son los encargados de la inclusión y socialización del personal común y de las personas con discapacidad, por lo que deben tener el conocimiento y la capacitación adecuada para cumplir este rol de manera óptima, sin perjudicar o tropezar el desarrollo de las personas con discapacidad en el mercado laboral, según Millas (2005) el factor humano se ha

convertido en el papel fundamental de las organizaciones para el éxito de los negocios, y en la actualidad está solo es sostenible y perdurable en el tiempo a medida en que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral.

En este sentido, el aporte para la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad en la cual se basa la investigación, es de gran importancia, porque les permitirá obtener una base fundamentada en las legislaciones internacionales y nacionales, así como también basadas en la capacitación de los estudiantes. Estas bases permitirán observar, cómo se encuentra la situación actual, desde la perspectiva de los estudiantes del décimo semestre de la escuela, y cuál debe ser el proceso de formación a implementar, con respecto a la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.

La investigación permitió mostrar la visión de los estudiantes, una visión más allá de lo teórico, trasladar lo visto en las aulas a las necesidades actuales en los ambientes externos, donde a futuro desarrollarán una profesión que les exigirá además de sus conocimientos, otras habilidades, más cercanas a lo humano, a profundizar en la valía del quehacer ante la diversidad del hombre, la aceptación de su naturaleza, además de la creatividad e innovación en los procesos inherentes al área, la oportunidad de ahondar en el perfil del licenciado en Relaciones Industriales, partiendo desde la raíz de su formación, para lograr ser más competitivo el ámbito académico y acorde a las exigencias del mercado laboral, pero sobre todo a las necesidades de la sociedad venezolana y a la comunidad.

Se trata, pues, de identificar un puesto de trabajo, definir el perfil adecuado y valorar qué capacidades son imprescindibles para su desempeño con éxito, dejando a un lado la rigidez y estandarización excesivas en los procesos de incorporación de trabajadores, o en la definición de sus mismas tareas. Los requisitos deseables deberán tener otro tratamiento, mostrando cierta flexibilidad a la hora de descartar un candidato, haciendo especial hincapié solamente en las habilidades necesarias.

Por otra parte, Millas (2005) argumenta que para las empresas en el área de Recursos Humanos les aportará información para que puedan desarrollar una política de inclusión laboral y social de trabajadores 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 trabajador. Cabe destacar, que toda organización que se disponga a incluir, tiene que creer firmemente que la discapacidad no tiene por qué suponer anticipadamente una brecha importante en las habilidades del trabajador, la perspectiva tiene que ser la de valorar en conjunto con el candidato, cuáles son las principales dificultades derivadas de su discapacidad y que tienen una repercusión importante en las tareas encomendadas. La valoración conjunta empresa-persona permitirá un mejor ajuste con el puesto de trabajo, hará que el trabajador se sienta valorado y escuchado, afianzará la relación trabajador-empresario, en general obtendrán un mayor grado de satisfacción personal y responsabilidad.

Para los investigadores, permitió conocer la realidad desde su propia experiencia, así como también las brechas que existen con respecto al tema de investigación y la realidad nacional e internacional, que será el complemento necesario para un óptimo desempeño en el área de inclusión laboral.

Para las personas con discapacidad, se abre un abanico de opciones que les facilitará cambiar la perspectiva de poder ingresar en un contexto laboral, que tal vez no sea fácil, pero, que de ninguna forma su discapacidad se convierta en obstáculos, sino al contrario en un reto. Por su puesto, este trabajo también repercutirá en el grupo familiar, compañeros de trabajo y en la sociedad general que están inmersos en la diversidad, ya que todas las personas no son iguales y tienen el derecho de ser aceptadas como tal.

Por lo anterior, resulta importante analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral. La línea de investigación a la que se suscribe el presente estudio es la de Educación y Trabajo adscrita al

Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) avalado en el año 2006 por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, ya que este nos permite conocer los nuevos esquemas necesarios para la formación de los estudiantes y la estrecha relación que este tiene con el campo laboral, reforzará los contenidos programáticos para la inclusión de futuros egresados y abrirá las puertas a la inclusión y socialización de personas con discapacidad en el campo laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Planteado el problema de estudio, y evidenciado su relevancia, se esboza el sustento de teorías, o lo que también se conoce como marco teórico, según Hernández, Fernández y Baptista (2009: 22) “implica analizar y exponer las teorías, los enfoques teóricos, las investigaciones y los antecedentes en general que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio”. Esto contribuye a que en la investigación se prevengan errores, y exista orientación sobre los métodos y técnicas de cómo habrá de encaminarse la investigación. El mismo está conformado por los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de investigación, comprenden otras investigaciones que de una u otra forma están relacionadas con el problema en estudio y aportan información directa e indirecta, así como también información significativa al objetivo de estudio, en este caso al proceso de capacitación del estudiante de relaciones industriales para la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral. Por consiguiente, se hizo necesario revisar trabajos anteriores realizados por otros investigadores, entre los cuales se puede mencionar:

A. Internacionales:

Es así como se presenta el trabajo realizado por Olmos (2011), en su Tesis Doctoral que titula “Orientación y Formación para la Integración Laboral del Colectivo de Jóvenes Vulnerables. La *Inserción* Laboral Mediante Estrategias de Empleabilidad”, Barcelona, España. El objetivo general de ésta investigación fue, el desarrollar un modelo de formación y orientación para la integración laboral de

colectivos en situación de vulnerabilidad mediante la utilización de meta-competencias de empleabilidad y adaptabilidad, y establece, que los procesos de integración laboral no sólo implican el acceso al mercado laboral, sino también la permanencia en el mismo, entendiendo como factor de vulnerabilidad a las personas con exclusión socio laboral, divididas en cinco dimensiones: educativa, económica, salud, social e institucional

La investigación se dividió en tres campos fundamentales: Los jóvenes en situación de vulnerabilidad educativa, social y laboral; Las competencias para la empleabilidad; Los programas de formación para el trabajo. El conjunto de colectivos a investigar presentan diferentes perfiles como, mujeres, jóvenes con una baja cualificación, y nivel formativo, personas inmigrantes, personas mayores de 45 años, personas paradas de larga duración, entre otros. Esto dio como resultado por medio de entrevistas, confirmar entre otras cosas, que las mujeres tienden a ser más vulnerables y a estar menos capacitadas para laborar que el hombre, muchas de las personas entrevistadas evidencian un nivel educativo muy bajo, no se evidencian hábitos de estudio en la población de estudio.

Este trabajo es un aporte a la investigación, para identificar la necesidad de cambios curriculares en la educación superior, ya que evidencia la falta de motivación social, familiar y educativa, logrando un desarrollo y un campo abierto a futuras investigaciones para la integración laboral.

Otra investigación interesante fue la realizada por García y Mercado (2010) de la Universidad de Castilla la Mancha., España. Dicha investigación se titula, “La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida social para trabajadores sociales”. Esta investigación fue basada en la *inserción* laboral de las personas con discapacidad, marcada por los organismos internacionales, a través de sus políticas sociales y de empleo. Con la finalidad de crear programas de empleo con apoyo, que han permitido el acceso al mercado de trabajo para las personas con

discapacidad según los investigadores, los cuales consisten en realizar acciones formativas, una indagación del mercado laboral para identificar los puestos de trabajo, que pueden ser ocupados por personas con discapacidades intelectuales, mediante el seguimiento y acompañamiento a su puesto de trabajo, para facilitar la integración en su entorno laboral, así como la aparición de nuevas figuras profesionales, como es el caso del preparador o preparadora laboral, cuyas funciones y metodologías de intervención se aproxime a la de los trabajadores sociales.

El presente estudio abarca contenido que se vincula a la investigación, ya que abarca el tema de las personas con discapacidad y la inclusión laboral, basadas en el empleo con apoyo, con argumentos sustentados por diversos autores, y desarrollando las fases metodológicas del mismo, divididas en: búsqueda de empleo, estudio y colocación de los candidatos, análisis de los puestos de trabajo, selección y colocación, adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, seguimiento y valoración global del proceso. Fases que son fundamentales para el proceso de inclusión y guía para el objeto de estudio de la investigación.

Asimismo, se presenta el trabajo realizado por Millas (2005), denominado “Desarrollo una guía práctica para la elaboración de un Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad”, Guía práctica para empresas, publicación de Acción RSE. El objetivo fue entregar un modelo que facilite y oriente a las empresas a integrar a estas personas, una investigación de tipo documental, correlaciona datos de informes estadísticos, informes socioeconómicos y empresariales esta guía es una puesta en acción de la Responsabilidad Social Empresarial de Chile, donde muestra metodologías de fácil aplicación, indicó la situación de las personas con discapacidad en ese país, recomienda que el modelo debe abordar procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento, incluyendo una visión de diversidad, muestra experiencias de empresas y de trabajadores.

La misma sirve en el presente trabajo de investigación para plantear procedimientos bases, que son generales al momento de implementar los procesos para la inclusión de las personas con discapacidad en el sector laboral. Lo que a su vez sirve de guía para el abordaje del proceso de capacitación del estudiante de relaciones industriales para la inclusión y socialización de persona con discapacidad, tomando en cuentas sus condiciones específicas, el tipo de discapacidad, las responsabilidades aptas que pueda cumplir dadas sus condiciones, y en general, la evaluación de todos los aspectos concernientes a las contrataciones de personas con estas afecciones.

B. Nacionales:

A nivel nacional contamos con investigaciones de gran importancia para nuestro estudio entre ellos, el presente elaborado por Da Silva (2011), titulado “Determinante de las Actitudes Hacia la Discapacidad de los Responsables de la Provisión de Recursos Humanos” aprobada por la Universidad Católica Andrés Bello. Esta investigación se planteó como objetivo identificar las actitudes hacia la discapacidad de los individuos responsables de la provisión de recursos humanos de las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas y su relación con algunos determinantes asociados a los individuos, a las personas con discapacidad con las que se ha tenido contacto y a las organizaciones en donde laboran.

La población está compuesta por todas aquellas personas encargadas de la provisión de recursos humanos de las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio, Industriales y Servicios de Caracas. La muestra está conformada por ciento uno (101) encargados de la provisión de recursos humanos de 80 de las empresas afiliadas a dicha institución.

El estudio permitió comprobar que los encargados de la provisión de recursos humanos presentan actitudes bastante positivas y favorables hacia la discapacidad. Asimismo se demostró que para esta muestra, variables como el sexo y la edad, están ligeramente relacionadas con la actitud hacia la discapacidad que se presenta. Por otra parte, se demostró que las variables asociadas al contacto previo con personas con discapacidad y a las empresas donde laboran las personas que conforman la muestra no están relacionadas con la actitud hacia la discapacidad que manifiestan.

El presente estudio abarca contenido que se vincula la investigación, presentando una similitud del tema ubicándose principalmente en las personas con discapacidad, así como también la gran responsabilidad que tienen los encargados de recursos humanos de una organización y de la sensibilización que este tema debe asumir dentro de ellas.

De la misma forma, se tomó como referencia el trabajo desarrollado por Cáceres (2011), denominado “Programa para la integración laboral de las personas con discapacidad de la Fundación Social Fusel del Municipio Iribarren, en el estado Lara”, en la Universidad Centro-occidental Lisandro Alvarado para obtener el título de Especialista en Gerencia en Programas Sociales. Con el propósito de diseñar un Programa para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad, realizó un estudio bajo la modalidad de Proyecto Factible, apoyado en una investigación descriptiva con diseño de campo y documental, el universo estuvo constituido por sujetos beneficiados por FUSEL (Programa Protección Social Ayuda Económica a personas con discapacidad).

La investigación se realizó en tres fases: La primera de diagnóstico, que estuvo dirigida a determinar la situación de las personas con discapacidad en relación a la integración laboral, captando las opiniones en relación a la atención laboral de las personas con discapacidad. La segunda fase fue el estudio de factibilidad de

mercado, técnico, social, económico, y político social, que justificó la aplicación del programa y la tercera fase es el diseño del programa, el cual servirá de herramienta gerencialmente estratégica para lograr facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, con base en la atención integral, sobre el desarrollo humano y personal. Los resultados evidenciaron que la mayoría de las personas con discapacidad a las cuales entrevistaron no están trabajando pero presentan experiencia, actitud, motivación disposición y necesidad de participar en un programa de integración laboral.

La vinculación con el presente estudio abarca, la similitud del tema ubicándose principalmente en las personas con discapacidad, el desarrollo personal y humano de este capital intelectual, a través de procesos y programas de inclusión, resaltando el potencial, motivación e inclusión al contexto laboral.

Por último, se presenta a Prieto y Delsol (2006), en su investigación denominada “Influencia de habilidades Sociales en Proceso de *Inserción* Laboral de Personas con Discapacidad Mental Leve y Moderada”, en la Universidad Católica Andrés Bello para obtener el Título de Industriologo Mención Recursos Humanos”. Quienes hacen énfasis en la *inserción* laboral y describen las habilidades sociales en personas con discapacidad a partir de los datos obtenidos en: Asociación Audaz. Para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales (APOYE) y la Asociación Para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (ASODECO).

La investigación es de tipo descriptivo de carácter transaccional, de una población de 140, se trabajó con una muestra tipo intencional de 82 personas, como técnica se empleó el cuestionario cerrado con cinco opciones de respuesta, análisis de resultados, las conclusiones indicaron que las habilidades sociales son un factor que participa en el proceso de inclusión laboral, así mismo, se comprobó que las personas con discapacidad que se encuentran laborando cuentan con mayor

independencia, lenguaje, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de metas. Es notoria al analizar las conclusiones que el aporte principal de esta investigación al presente trabajo de investigación es el afirmar que las personas con discapacidad que laboran alcanzan mayor autoestima y mejor nivel de vida, lo cual constituye a la justificación del diseño de un programa para las personas con discapacidad.

Finalmente, este trabajo constituye una fuente de información que ayuda a sustentar las metodologías, que pueden ser aplicadas para inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Y presenta las bases curriculares de los avances del nuevo mundo de la educación superior, las cuales son de mucha ayuda en el proceso educativo de los estudiantes de Relaciones Industriales y la necesidad de cambio para la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral.

Bases Teóricas

Para la Red Escolar Nacional (RENA) a través de <http://www.rena.edu.ve/> portal venezolano en donde se presentan algunas herramientas educativas para docentes y alumnos, señala que los referentes teóricos tienen el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. De éste dependerá el resultado del trabajo. Significa poner en claro para el propio investigador sus postulados y supuestos, asumir los frutos de investigaciones anteriores y esforzarse por orientar el trabajo de un modo coherente. De esta manera, se presentan una serie de teorías y conceptualizaciones para dar sustento al presente trabajo.

Teoría de las Relaciones Humanas

Puede afirmarse en principio que una teoría científica es el planteamiento de un marco teórico que explica o describe un fenómeno científico. En este sentido, se plantea la Teoría de las Relaciones Humanas mencionado por el autor Elton Mayo

(1925). Dicho autor y sus colaboradores fueron los primeros en aplicar el método científico, para estudiar a las personas en el entorno laboral.

Mayo (1925), citado por Gudiño, y otros (2012: 19), expuso como premisa fundamental de su teoría que “Cuando la administración estimula a que los empleados trabajen más y con mejor calidad, la organización cuenta con relaciones humanas eficaces, no está determinado por la capacidad física del trabajador, la competencia y eficiencia es determinada por la capacidad social, cuando el ánimo y la eficiencia se deterioran, se considera que las relaciones humanas no son eficaces”. De allí se verifica, cómo la motivación y estímulo de la empresa hacia sus trabajadores juega un papel fundamental para la consecución de las metas organizacionales.

El comportamiento social del trabajador, determina que la conducta individual de un trabajador, se basa en el apoyo de su grupo de trabajo, por lo que las relaciones de amistad con los compañeros de grupo son condicionantes por encima de las normas de producción establecida en la organización; el comportamiento social dentro de un grupo de trabajo, se basa en el respeto y afecto por los demás miembros. También Mayo menciona que el trabajo es una actividad típicamente grupal, esto quiere decir que el sujeto como trabajador se ve más influenciado por su grupo de trabajo que por los incentivos para aumentar la producción dentro de una organización.

Se puede decir que las relaciones humanas como teoría, tienen como principal objetivo las necesidades sociales, la importancia de las destreza administrativas de los trabajadores, creando una nueva concepción del trabajo, no individual sino colectiva, pero aun así no describe a los trabajadores en su lugar de trabajo.

El Interaccionismo Simbólico, La Interacción y La Construcción Colectiva De Significados De George Herbert Mead Y Charles Horton Cooley

Los principales autores del interaccionismo simbólico –Herbert Blumer, George Herbert Mead, Charles Horton Cooley y Erving Goffman, entre otros, citados por Rizo (2014), compartieron el interés por analizar la sociedad en términos de interacciones sociales. Esta corriente de pensamiento destacó la naturaleza simbólica de la vida social, y su interés central fue el estudio de la interpretación por parte de los actores de los símbolos nacidos de sus actividades interactivas. En este contexto, Blumer (1968) citado por Rizo (2014: 8), sintetizó las tres premisas básicas de este enfoque:

La primera apunta a que los humanos actúan respecto de las cosas sobre la base de las significaciones que estas cosas tienen para ellos, o lo que es lo mismo, la gente actúa sobre la base del significado que atribuye a los objetos y situaciones que le rodean; la segunda hace referencia a que la significación de estas cosas se deriva de la interacción social que un individuo tiene con los demás actores; y la tercera pone de manifiesto que estas significaciones se utilizan como un proceso de interpretación efectuado por la persona en su relación con las cosas que encuentra, y se modifican a través de dicho proceso.

Como se puede observar, desde el interaccionismo simbólico (Blumer, 1969: 11) el análisis de la interacción entre el actor y el mundo parte de una concepción de ambos elementos como procesos dinámicos y no como estructuras estáticas. Blumer distingue entre tres tipos de objetos: objetos físicos, como una silla o un árbol, objetos sociales, como un estudiante o una madre, y objetos abstractos, como una idea o un principio moral. Los objetos son simplemente cosas que están “ahí fuera” en el mundo real; lo que importa es el modo en que los actores los definen. Esta perspectiva conduce a la idea relativista de los diferentes significados que dan los distintos individuos a diferentes objetos: “Un árbol constituye un objeto diferente para un botánico, un maderero, un poeta y un jardinero”.

Así entonces, se asigna una importancia enorme para esta investigación ya que estos actores interpretan la capacidad que tienen los individuos para aprender los significados de los objetos durante el proceso de socialización y es de aporte tener esta teoría para la interacción de las personas con discapacidad al campo laboral.

Teoría General de Sistemas

Ludwig Von Bertalanffy propugnó la Teoría General de Sistemas que fue concebida en la década de 1940 con el fin de proporcionar un marco teórico y práctico a las ciencias naturales y sociales, realizó un salto de nivel en el pensamiento y la forma de mirar la realidad que influyó en la psicología y en la construcción de la nueva teoría sobre la comunicación humana; Encontró las reglas de valor general, aplicables a cualquier sistema y en cualquier nivel de la realidad. La Teoría de Ludwig von Bertalanffy surgió por la necesidad de abordar científicamente la comprensión de los sistemas concretos que forman la realidad y llegar a ser generalmente complejos y únicos, resultantes de una historia particular.

Para Bertalanffy (1940) la Teoría General de Sistema “es una teoría que se propone estudiar los modelos, principios y leyes que pueden asignarse a los sistemas generalizados o a sus subsistemas; independientemente de su carácter particular, así como de la naturaleza de los elementos componentes y de las relaciones o fuerzas que los ligan” es decir se presenta como una forma sistemática y científica de aproximación y representación de la realidad y, al mismo tiempo, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo transdisciplinarias.

De acuerdo a lo planteado anteriormente Gil, Vanagas y otros (2007) en su publicación de la revista hacia la promoción de la salud titulada “La Discapacidad, una Mirada desde la Teoría de Sistemas y el Modelo Biopsicosocial” relacionan el sistema con factores ambientales, tales como la tecnología el entorno natural, los

sistemas sociales y políticos, por lo que manifiestan que el fenómeno de la discapacidad es una alteración corporal que tiene incidencias en el contexto, ya que una persona con limitaciones en la participación, es un momento y una fracción del mundo y por ello si se altera el sujeto se altera el mundo, así, no es lo mismo una sociedad con tecnología que posibilite evolución en la funcionalidad de las personas en situación de discapacidad que una sociedad atrasada tecnológicamente, o una sociedad en donde las políticas públicas para las personas en situación de discapacidad no son claras.

Las Relaciones entre la Discapacidad y los Sistemas

Gil, Vanagas y otros (2007) explican unas breves relaciones entre la discapacidad y su entorno, y es de mucha importancia para la presente investigación ya que enriquecen de información en varios sentidos sociales donde la persona con discapacidad va a tener la necesidad de interactuar con el ambiente tanto interno como externo:

➤ Sistemas ecológicos de la discapacidad, de la economía, la psicología, la ética; de forma similar se piensa en la relación con la ciencias formales tales como la matemática y la lingüística entre otros. Estos sistemas que se pueden denominar como sistemas conceptuales que constituyen regiones de conocimiento que determinan, en modelos lingüísticos, unos actos de la realidad de las personas en situación de discapacidad. Así en lo económico, en tanto, distribución de bienes y servicios tiene relaciones directas con el fenómeno en cuestión ya que aquí se puede hablar de ambientes de trabajo, es decir, laborales, o el solo hecho de ser un consumidor o un productor ya se ve intervenido por la concepción de restricción en la participación. De forma similar se puede encontrar puntos de encuentro entre el sistema de la discapacidad y la psicología, lo cual, de hecho es muy evidente. En cuanto a la ética, las personas no dejan de ser tal por sus circunstancias de discapacidad, aunque en algunos casos hay que reevaluar la dignidad humana como

finalidad y no como instrumento, esto es, asumir a las personas en situación de discapacidad como personas y no como cosas.

Ciencias formales (matemática, geometría, y lingüística) y la discapacidad en tanto fenómeno en el mundo de la vida, se puede decir que las relaciones son directas e indirectas. En cuanto a las primeras estas son evidentes ya que la forma como intervine la matemática y la geometría en la discapacidad, la forma misma de determinar una discapacidad esta mediada por los determinantes cuantitativos puesto que el desequilibrio en las funciones corporales se logra mediante mediciones que permiten diagnosticar una disminución en la funcionalidad de un cuerpo; esta misma incidencia se puede ver con la lingüística, en tanto producción de la palabra con sentido y con el fin de comunicar, aquí la discapacidad está directamente relacionada tal como lo afirma la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), cuando en su clasificación incluye las funciones de la voz y del habla. En cuanto las relaciones indirectas, los sistemas formales, constituyen sistemas conceptuales que explican las diversas formas del fenómeno de discapacidad, la clasificación misma es una cuestión de taxonomía que solo se logra cuando se plantea límites entre una patología y otra, en donde los determinantes son la geometría la matemática. Así las ciencias formales como un conglomerado de sistemas conceptuales está íntimamente ligado con el sistema de la discapacidad.

➤ La discapacidad como un área del conocimiento también son sistemas, que se relacionan con el fenómeno de la discapacidad, ya que ellos constituyen una forma de ver el mundo, tales como las teorías estructuralistas, las funcionalistas o la teoría interaccionista, cada uno de estos modelos, se despliega en la conciencia colectiva de tal manera que impone una manera de entender la discapacidad. La misma teoría de sistemas es un modelo conceptual de la realidad que busca una mirada integradora de los fenómenos en el mundo de la naturaleza y aún en el mundo cultural.

Así pues queda claro que la discapacidad no es un fenómeno aislado sino que está relacionado con muchos elementos y sistemas que se deben tener presente para la integración, participación y socialización de las personas con discapacidad al ambiente laboral.

Teoría de las Necesidades

Molina y Nucette (2004) en su Trabajo de Grado titulado “Jerarquía de necesidades y rendimiento académico en estudiantes de la escuela de bioanálisis” donde cita al psicólogo estadounidense y humanista Abraham Maslow, que estudio la motivación humana y cómo esta dependía o se componía de unas necesidades básicas. Publicó su “Teoría de la Motivación Humana” en (1943) en ella plantea que a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Para Abraham Maslow, son las necesidades no satisfechas las que más influyen de forma genérica, pues implican una afectación negativa. La necesidad satisfecha no genera comportamiento, sino que el comportamiento es generado por la necesidad no satisfecha que hay que paliar. Las necesidades superiores pueden ser concomitantes o existir a la vez que las básicas (no dependen de estas para aparecer) pero sin embargo se priorizaran las básicas y sin satisfacer estas no alcanzaremos las superiores. Una de las críticas más validas a esta teoría, es que la autorrealización se puede conseguir sin necesidad de bienes materiales (escalón que Maslow sitúa en un nivel inferior dentro de seguridad y protección).Torres (2012)

De acuerdo con la estructura ya comentada, las necesidades identificadas por Maslow son: a) Necesidades fisiológicas: constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia; b) Necesidades de seguridad: la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro

de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras; c) Necesidades sociales: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social; d) Necesidades de reconocimiento: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima; e) Necesidades de auto superación: también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. El ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo. “Es cierto que el hombre vive solamente para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿qué ocurre con los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando tiene la tripa llena crónicamente?”... Torres (2012)

Existe una comparación de modelos de motivación de Maslow y Herzberg en el cual compara como son las teorías de las necesidades de cada uno de ellos y cómo fueron sus trabajos en función a esa teoría y que quisieron lograr o que objetivo llegar con su trabajo.

Según la teoría de Frederick Herzberg (1923-2000), llamada “Teoría de la Motivación-Higiene” el enriquecimiento de las tareas trae efectos altamente deseables como, el aumento de la motivación y de la productividad, reduce la ausencia en el trabajo y la rotación de personal, este concede poca importancia al estilo de administración y lo clasifica como factor higiénico, realizó estudios para determinar cuáles son los factores en el entorno de trabajo de un empleado, causado por la satisfacción o insatisfacción. (Torres, 2012)

La necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas

en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas; a) Factores higiénicos: el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Esto viene siendo una variable que esta fuera del control de los empleados; b) Factores motivacionales: Son aquellas variables que están bajo el control del individuo, debido a que se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña. (Torres, 2012)

En definitiva se puede determinar que estos dos autores quisieron hallar la necesidad de formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores con respecto a las tendencias negativas del desarrollo económico y social. Sin embargo, el problema radica en la aplicación de políticas inadecuadas en un contexto de la empresa u organización sin la motivación a sus trabajadores y la falta de profesionales capacitados para afrontar tales retos en el ambiente laboral. Para esto se debería incluir la motivación como influencia en la organización y mejorar su rumbo de ideas para poder competir en este mundo modernizado.

La Discapacidad

En transcurso de los años la discapacidad ha pasado por distintas etapas y diversos conceptos, el enfoque dominante la ha limitado al padecimiento de alguna disminución de las facultades psíquicas, físicas o sensoriales, desvinculadas del contexto de marginación y rechazo social del otro. Sin embargo existen diversos conceptos y enfoques que nos definen y clasifican a la discapacidad y va más allá de lo antes expuesto.

Según la Organización Mundial para la Salud (OMS) la Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para

ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Basándonos en esta definición se puede inferir que cualquier persona puede presentar durante un determinado momento de la vida alguna discapacidad física, mental, intelectual o sensorial como consecuencia de algún accidente, factores del entorno o de la salud.

También la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) define discapacidad como “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”. Hoy por hoy en Venezuela en su Ley para las Personas con Discapacidad que entró en vigencia desde el 2007 la define en su artículo 5 como:

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

En relación a los conceptos antes descritos, podemos considerar que la discapacidad es una condición que puede poseer cualquier persona en algún determinado momento de su vida sea permanente o plena, que le dificulte, impidan o restringe realizar alguna actividad, participar en ella, tener desventajas en la integración e inclusión en la vida social, laboral familiar entre otras.

Modelo del Funcionamiento y de la Discapacidad

Este modelo, el cual se deriva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), publicado en el año 2001, explica la discapacidad desde otra perspectiva, incorporando nuevos conceptos que permiten entender la discapacidad considerando elementos contextuales y haciendo énfasis en los aspectos positivos de la persona. Para esto se incorporan las categorías de bienestar y condición de salud como conceptos necesarios para describir y entender la discapacidad.

- Bienestar: concepto que engloba todo el universo de dominios de la vida humana, incluyendo los aspectos físicos, mentales y sociales que componen lo que se considera como tener una buena vida.
- Condición de salud: es toda alteración o atributo del estado de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias (Pestana, 2005, p. 31-32).

De acuerdo a la nueva base conceptual establecida por la CIF, la discapacidad es definida como un término global que incorpora aspectos relacionados con la salud, con el bienestar y con todos los elementos contextuales que intervienen en la vida de una persona.

Así pues, el concepto de discapacidad abarca elementos de gran importancia, como son los factores ambientales, la interacción social y los espacios y posibilidades de acción y participación de la persona con discapacidad dentro de la sociedad (Pestana, 2005).

Modelos de la discapacidad

En la actualidad existen dos modelos teóricos que permiten entender la condición de discapacidad; uno está referido a la definición de discapacidad como una condición exclusivamente de la salud (modelo médico) y, el otro, que la

conceptualizar como una condición determinada por las interrelaciones entre las personas y el contexto social (modelo social) (Pestana, 2005, p.27-28).

Modelo médico de la discapacidad.

Este modelo surge a finales de los años setenta, cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades Y Minusvalías (CIDDM) con el fin de ofrecer un marco conceptual basado en las definiciones de deficiencia, discapacidad y minusvalía, concepto que permite entender de forma lineal la condición de discapacidad de discapacidad de una persona (Pestana, 2005):

- Deficiencia: toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Discapacidad: toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano.
- Minusvalía: situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso.

Según estos conceptos de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía, establecidos en la CIDDM, una persona tiene discapacidad cuando por alguna deficiencia en su estructura corporal o en su función psicológica, tiene desventaja para realizar las actividades consideradas normales para su caso” (Pestana, p. 29-30)

Sin embargo, la CIDDM recibió diversas críticas debido al enfoque que limita a la discapacidad al padecimiento de alguna deformación o disminución de las facultades psíquicas, físicas o sensoriales y que obviaba las capacidades y habilidades conservadas en las personas con discapacidad (Castillo y Hernández,

s.f). Esta situación influyó en la redefinición de la discapacidad en la nueva Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la salud (CIF) la cual se basa en un modelo social de la discapacidad.

Modelo social de discapacidad.

Este modelo, el cual se deriva de la CIF, se aprobó en el año 2001, explica la discapacidad desde otra perspectiva, incorporando nuevos conceptos que permiten entender la discapacidad considerando elementos contextuales y haciendo énfasis en los aspectos positivos de la persona. Para esto se incorporan las categorías de bienestar y condición de salud como conceptos necesarios para describir y entender la discapacidad.

- Bienestar: concepto que engloba todo el universo de dominios de la vida humana, incluyendo los aspectos físicos, mentales y sociales que componen lo que se considera como tener una buena vida.

- Condición de salud: es toda alteración o atributo del estado de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias (Pestana, 2005, p. 31-32).

De acuerdo a la nueva base conceptual establecida por la CIF, la discapacidad es definida como un término global que incorpora aspectos relacionados con la salud, con el bienestar y con todos los elementos contextuales que intervienen en la vida de una persona. Así pues, el concepto de discapacidad abarca elementos de gran importancia, como son los factores ambientales, la interacción social y los espacios y posibilidades de acción y participación de la persona con discapacidad dentro de la sociedad (Pestana, 2005).

Personas con discapacidad

Las personas con discapacidad las define la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en su artículo N° 6 como:

Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. (p.6).

Según (Bueno, Cayo; 2004). Las personas con discapacidad, por la diferencia que presentan, que tiene efectos sociales, al enfrentarse a un entorno hostil, no pensado para ellas, parten de una situación de objetiva desventaja que repercute en sus posibilidades de participación plena en el curso ordinario de la vida social, en las mismas o parecidas condiciones que el resto de los ciudadanos. A efectos prácticos, las personas con discapacidad son, en muchos casos, ciudadanos de segunda. Pese a las proclamaciones formales de igualdad que tienen su reflejo tanto en instrumentos jurídicos internacionales, como en normas de ámbito nacional, la equiparación efectiva entre personas con y sin discapacidad no pasa de ser un buen propósito. Precisamente, la discapacidad como parte de la diversidad humana, encarna una diferencia, no siempre valorada adecuadamente. Poder hacerlo, supone identificar y comprender cabalmente su especificidad y diferenciarla objetivamente de las otras diferencias para dar la respuesta ajustada a necesidades y demandas de sus portadores.

En conjunto a lo expresado las personas con discapacidad son seres humanos como cualquier otro, sólo que presentan una condición de vida diferente; la cual puede ser superada con la ayuda de personas cercanas a ellos para que se incorporen

en la sociedad por medio de avances en las áreas de: la medicina, educación familiar y laboral.

Tipos de discapacidad

Para identificar las características de los grandes grupos se ha recurrido a Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001) , para brindar una clasificación con un lenguaje unificado y estandarizado agrupando las deficiencias en las categorías física, mental y sensorial, teniendo siempre presente la gran heterogeneidad que existe dentro de cada uno.

➤ La deficiencia física, es un esquema que responde a objetivos de delimitación dentro de un espectro amplio. No obstante, su uso puede ayudar a comprender la compleja realidad de las discapacidades. Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

En todos los casos de deficiencias de carácter físico el eje problemático en torno al cual se estructura la trama de la integración (deficitaria) es la autonomía personal, ya que aunque en cada etapa del ciclo vital las expectativas en torno a la autonomía son distintas, como también lo son entre las personas que no padecen discapacidad, se trata de un elemento esencial desde el punto de vista de la calidad de vida. Pues bien, hablar de autonomía supone referirse a ámbitos tan variados como el laboral, el educativo, la comunicación social y por supuesto la accesibilidad, que aglutina a

todas estas facetas vitales. La escasa participación en actividad y empleo, el déficit y el desajuste educativo, así como la sobreprotección familiar, que redundan en la falta de autonomía, son problemas comunes a todas las personas con discapacidad. Pero tal vez se manifiesten de forma especialmente reconocible en términos de accesibilidad en aquellas personas que tienen muy reducida su capacidad de movimiento, como los usuarios de sillas de ruedas.

➤ Las deficiencias mentales es de difícil cuantificación, entre otras razones por la falta de precisión en la determinación de sus límites. Concretamente la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES, 2013) incluye en la categoría de deficiencia mental el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve, además del retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales. En esta última recoge trastornos tan diversos como el autismo, las esquizofrenias, los trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, entre otros.

➤ Al hablar de deficiencias sensoriales es necesario recordar que las categorías de análisis presentan limitaciones en la descripción de la realidad para la que se aplican. No obstante, asumiendo los criterios de clasificación empleados en la encuesta, son útiles como aproximación al tamaño y sobre todo a la composición del colectivo resultante. La categoría 'deficiencias sensoriales' incluye, para los fines de este estudio a quienes presentan trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje.

Dentro del grupo de las deficiencias sensoriales se incluyen, como se ha dicho, colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza. Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio.

A estas diferencias se unen las distintas estrategias técnicas y comunicativas empleadas por quienes padecen deficiencias auditivas (lenguaje de signos, implantes cocleares o audífonos), configurando un colectivo de rasgos muy heterogéneos, tanto por sus perfiles orgánicos como por sus estrategias de integración. El otro gran colectivo incluido en la categoría de deficiencias sensoriales lo constituyen las personas con trastornos visuales.

Así mismo en Ley Para las Personas con Discapacidad en su artículo 6 menciona:

Se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordo ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y cualesquiera combinaciones de algunas disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno *discapacitante*; científica técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la calificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

PASDIS (Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con discapacidad) consultada en su portal web <http://pasdis.mpps.gob.ve/> mayo 2015, son aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales (Ambientales y personales). Que incluye deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, ellos mencionan dos tipos de discapacidad como son:

➤ Personas con Movilidad Reducida que son aquella persona que por su condición física tiene dificultad temporal o permanente para desplazarse, personas en silla de ruedas, que utilizan bastón, u otra ayuda para desplazarse, adultos mayores, mujeres embarazadas, mujeres que trasladan coches, personas trasladando peso entre otros.

➤ Personas con Discapacidad Sensorial que tienen dificultades de percepción, debido a una limitación de sus capacidades sensitivas, principalmente las visuales (baja visión o Ciegos).Y las auditivas. Las personas con problemas del funcionamiento auditivo son las tienen hipoacusia (disminución de la audición) o sordera, por lo cual, se les dificulta expresarse tienen problemas de la comunicación. No se les debe llamar sordo mudo, pues su problema es de audición y no logran expresarse al no poder imitar los vocablos conocidos.

Una tercera clasificación es la desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (INE, 2011), extraída del “boletín Demográfico la población con discapacidad en Venezuela” creada con el objeto de analizar aspectos fundamentales de la temática socio demográfica en la República Bolivariana de Venezuela emanados de la información del Censo de Población y Vivienda, en ella este Instituto consideró 9 tipos de discapacidad

➤ Auditiva: Es un déficit total o parcial en la percepción auditiva, las personas que sufren esta discapacidad tendrán problemas para oír y se verá afectada su la capacidad de comunicación.

➤ Mental Psicosocial: se refiere a la inhabilidad de poder interactuar con la sociedad de forma culturalmente aceptable.

➤ Respiratoria: se define como la incapacidad del aparato respiratorio para mantener los niveles arteriales de O₂ y CO₂ adecuados para las demandas del metabolismo celular. Puede presentarse como una emergencia ante la cual el médico disponible debe saber cómo actuar.

➤ Cardiovascular: Limitación o dificultad para realizar actividades que requieren moderado esfuerzo. Comprende diferentes patologías que afectan al corazón y al sistema circulatorio, incluye la enfermedad cardiaca, accidente cerebro vascular e hipertensión arterial.

➤ Musculo Esquelética: Pérdida o deformidad total o parcial de partes del cuerpo. Son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan

con más frecuencia en el cuello, espalda, hombros, codos, puños y manos. El síntoma predominante es el dolor, asociado a inflamación, pérdida de fuerzas y dificultad o imposibilidad para realizar algunos movimientos.

- Visual: cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano.
- Mental Intelectual: es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo.
- Neurológica: son aquellas que afectan zonas cerebrales que coordinan actividades mentales importantes como la memoria, el aprendizaje, el habla y otras y también afectan actividades motoras y sensoriales.
- Voz y Habla: discapacidades relacionadas con la disminución de uno o varios sentidos.

Origen de la discapacidad

En la ejecución de esta investigación, se debe tener presente que, la discapacidad está mucho más generalizada de lo que comúnmente se reconoce. Watts, (2009) plantea que las formas más difundidas son las limitaciones físicas, la enfermedad crónica, el retraso mental y las incapacidades de los sentidos. Hoy en día existen muchas malformaciones congénitas se deben a condiciones dañinas en la vida de las personas. Por eso, se podría prevenir muchas discapacidades si todas las niñas y mujeres comieran suficientes alimentos nutritivos, se pudieran proteger contra las sustancias químicas tóxicas en el trabajo y en el ambiente, y recibieran buena atención de salud, incluyendo atención para el embarazo y el parto. Existe una genética de discapacidad en el cual una de ella y la más influyente es en la pobreza y en la desnutrición es una de las causas principales de la discapacidad. Hay más discapacidad entre la gente pobre porque viven y trabajan en ambientes peligrosos y hacinados donde falta saneamiento, suficientes alimentos nutritivos, agua potable y acceso a la educación. Bajo esas condiciones, enfermedades como la tuberculosis

y la polio se transmiten más fácilmente, y las discapacidades graves que causan son más frecuentes.

Según Delgado (2012), la discapacidad puede ocurrir tanto por accidentes laborales como genéticamente o de enfermedades que son heredadas o que son transmitida por la madre y su cuidado, el autor indica que estas personas presentan una disminución de sus capacidades físicas o intelectuales, a su vez poseen miembros amputados, discapacidad psíquicas, daños en la medula espinal, daño visual y auditivo permanente. El autor antes mencionado, manifestó que el origen congénito se produce por un trastorno durante el desarrollo embrionario o durante el parto puede ser a consecuencia hereditarias o ambientales, esto se distingue dos tipo de origen congénitas como hereditarias (genéticas) y no hereditarias.

Así mismo Delgado (2012), el problema continúa creciendo, impulsado varios factores que incrementan el número de personas con discapacidad. He aquí algunos de ellos; la población mundial está creciendo, y la producción mundial de alimentos apenas puede ajustarse a su ritmo; las personas viven más tiempo con mejores condiciones sociales y atención médica; la industrialización y la urbanización se están propagando rápidamente en el mundo en desarrollo; y se está haciendo mayor uso de los automóviles.

Dentro del origen la discapacidad, Delgado (2012) menciona la adquirida de manera común, que son causadas por accidente o por enfermedades, esta discapacidad va asociada a distintas causales como accidentes, traumas, intoxicaciones por medio ambientales o medicamentos, además has discapacidades causadas en *enfermedades discapacitantes* como el tener un tumores, infecciones, procesos degenerativos, problemas hormonales y metabólicos, entre otros. Esta discapacidad común también es provocada como es en el caso de la mujer embarazada ya que ellas son principal fuente de que seas tanto una enfermedad que un accidente, las personas con baja movilidad por operaciones leves los cuales

producen una disminución de sus capacidades en un tiempo determinado ya establecidos.

Watts (2009), hoy en día, las minas terrestres, bombas de racimo, balas y sustancias químicas que se usan en las guerras causan más discapacidades en el mundo que cualquier otra cosa. Con frecuencia, lesionan a las mujeres mientras realizan sus quehaceres diarios, como trabajar en el campo, ir al mercado, o recoger agua y leña estos son afectados a muchos niños y mujeres otro tipo de accidente como los nucleares muchas personas han sufrido graves daños a la salud después de haber sido expuestas a cantidades enormes de radiación las personas que sobrevivieron a esos accidentes y bombardeos han padecido principalmente de varios tipos de cáncer, en particular tumores en diferentes partes del cuerpo.

Algunas malformaciones congénitas son causadas por enfermedades que tuvo la madre mientras estaba embarazada. Por eso, las mujeres embarazadas deben hacerse pruebas para detectar esas infecciones y deben recibir tratamiento si alguna prueba da un resultado positivo.

Se puede decir que las personas que poseen una discapacidad por accidente o enfermedad son personas que al igual que cualquier otra, pueden sobrevivir en el mundo de hoy en día, ellos también pueden ser emprendedores y capaces de lograr cualquier tipo de trabajo dependiendo claro de su capacidad, son personas que no desean ser excluidos del mundo del trabajo ya sea por tener alguna patología genética o por algún accidentes ocurrido, hoy en día se está combatiendo de que ellos tienen derecho a ser incluidos en la sociedad y no tratarlos como personas que no iguales a uno si no incluirlos como personas trabajadores que ayudan aportar a la empresa.

Otros de los orígenes de la discapacidad es la adquirida a nivel laboral, que son causadas por accidente o por enfermedades ocupacionales. Las cuales son condiciones de trabajo peligrosas si uno trabaja muchas horas sin descansar, es más

probable que tenga algún accidente. Las personas que trabajan en fábricas, minas o campos agrícolas pueden exponerse a máquinas, herramientas o sustancias químicas peligrosas. Los accidentes como el trabajo excesivo y el contacto con sustancias químicas pueden causar discapacidades. Además, cada vez más personas están sufriendo lesiones permanentes debido a la violencia en el trabajo, a veces, los supervisores usan amenazas y violencia para presionar al trabajador más. Muchas personas sufren lesiones en casa, que les puede ocasionar una discapacidad. Las discapacidades muchas veces también se deben a accidentes en el trabajo, sobre todo en los sectores menos reglamentados, como la construcción, la agricultura, la minería y las microempresas. Los trabajadores muchas veces usan sustancias químicas en la fábrica o en el campo sin que se les haya enseñado cómo usarlas sin peligro, o sin siquiera que sepan si son peligrosas. Watts, (2009).

Existen enfermedades ocupacionales toda condición patológica inducida por el trabajo continuando los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (2005).

Después de dar una peque reseña de como ocurre estos accidente se puede inferir que las personas con discapacidad son personas que tienen potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como un empleado, trabajadores independiente o empresarios y que ellos deseen hacerlo. Con frecuencia se cree que las personas con discapacidad no están preparados para el trabajo y nos le dan la oportunidad de demostrar lo contrario que son capaces de ser unas personas trabajadoras, otras razones por las cuales no les dan esa oportunidad es porque no tienen una adecuada

educación o una formación profesional en el cual no le facilitan su incorporación al empleo.

La discriminación de personas con discapacidad

Millas (2005) plantea que, la discriminación se funda en prejuicio que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas. Existen tres tipos de discriminación hacia estas personas que se presentan con mayor frecuencia en nuestra sociedad- la autora antes mencionada refiere tres tipos de discriminación hacia las personas con discapacidad:

- Discriminación positiva: acciones sobreprotección/paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente. Una familia que tiene un hijo con problema de discapacidad, y no lo dejan salir a jugar con los vecinos a la calle por temor a que le pase algo, es una familia que estimula la dependencia de su hijo, perjudicándolo en su integración social.

- Discriminación nociva: es de carácter internacional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.

- Discriminación sistemática: también llamado de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona. Un ejemplo de ello es tener una política empresarial que exige que todos los candidatos a un puesto determinado, deben pasar un examen oral, lo cual perjudica a aquellos que tienen una profunda sordera. Lo que se espera de las empresas es que traten a las personas con discapacidad equitativamente no igualitariamente para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad.

Estos tipos de discriminación planteada por la autora, es comúnmente usada por la sociedad venezolana, el hecho de sobreproteger a un familiar con discapacidad de manera inconsciente está discriminando ya que no cuenta con un trato de igualdad de derecho como el de las demás personas, de igual manera cuando se habla de discriminación sistemática se puede observar por ejemplo durante un proceso de selección del personal ya que para aquellas personas que por deficiencias sensoriales o de algún tipo de discapacidad no puede ser incluido en dicho proceso al igual que las personas que no poseen ningún tipo de enfermedad.

Tal como lo explica la autora , estos conceptos se relacionan de dos formas distintas: a) diferenciación para la igualdad, que consiste en el desarrollo de políticas que traten desigualmente a quienes son desiguales con el objeto de reducir la situación de desventaja y conseguir una sociedad más justa e igualitaria; y b) diferenciación como igualdad, entendida como una aspiración de una sociedad igualitaria en la que las relaciones sociales se caracterizan por una diferenciación o diversidad entre los distintos grupos que no implica ni dominación ni relación injusta entre ellos.

A través de los años la discriminación hacia las personas con discapacidad han creado grandes barreras para que las mismas puedan ser insertadas al campo laboral tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (2003) en su primer informe global sobre discriminación en el trabajo:

“La forma más habitual de discriminación es negar oportunidades, tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional. La tasa de desempleo de los discapacitados alcanza por lo menos el 80 por ciento en muchos países en desarrollo. Estas personas se encuentran a menudo en empleos con bajos ingresos, no calificados y de escasa importancia o sin protección social alguna.”

De esta manera también se han tomado medidas internacionales para proteger la igualdad de trabajo para las personas con discapacidad como la Convención de las Naciones Unidas aprobada en el 2008 sobre esos derechos el cual tiene como propósitos 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. Donde en su artículo 5 de la Igualdad y no discriminación establece:

- Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
- Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
- A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
- No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad

No obstante en Venezuela existe un Anteproyecto de Ley, Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad (2014), donde define la discriminación como cualquier actitud voluntaria o involuntaria, directa o indirecta que implique alguna forma de distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, educativo, social, cultural, civil o de otro tipo.

En la legislación de Venezuela en busca de proteger y convertir las necesidades en derecho de las personas con discapacidad, se ha visto en la necesidad de ajustar su legislación interna a los principios y normas contenidas en el mencionado tratado internacional. Donde establece en su decreto anunciado anteriormente en su artículo 245 sanciones a la no discriminación:

Quien viole o menoscabe el derecho a la no discriminación establecido en esta ley será sancionado con asistencia a sesiones de capacitación y concienciación en materia de discapacidad, las cuales no podrán exceder de 60 horas, ni ser menor de 20, distribuidas de conformidad con lo dispuesto en la decisión administrativa que la imponga, en atención a la disponibilidad del infractor o infractora y de acuerdo con su ocupación.

Podremos concluir que en Venezuela también incentiva a la no discriminación en busca de igualdad de derechos y deberes lo que representa un avance de vital importancia en las concepciones doctrinarias, en las construcciones jurídicas y en las estrategias fácticas relacionadas con la discapacidad.

La gestión de la discapacidad y Recursos Humanos

Ransom y Momm (s.f) citando a (Shrey y Lacerte 1995) La gestión de la discapacidad se define, desde una perspectiva operativa, como un proceso dinámico de aminoración de los efectos de cualquier afectación (producida por una lesión o enfermedad) de la capacidad de una persona para participar competitivamente en el mercado de trabajo. He aquí unos principios básicos que el autor informa:

- Se trata de un proceso proactivo.
- Es un proceso que permite a los trabajadores y a la empresa asumir conjuntamente la responsabilidad de actuar proactivamente en la toma de decisiones, la planificación y la coordinación de los servicios y actuaciones que se desarrollan en el lugar de trabajo.

➤ Fomenta la adopción de medidas de prevención, la elaboración de los principios informativos de la rehabilitación, y la aplicación de programas de reincorporación segura al trabajo, diseñados para limitar los costes personales y económicos de las lesiones y discapacidades producidos en el lugar de trabajo.

La gestión de la discapacidad según Bruyere y Shrey (s/f) se basa en la participación, el apoyo y la responsabilidad de trabajadores y empresas, estos dos interlocutores sociales son elementos clave del proceso de gestión de la discapacidad y participan intensamente en la toma de decisiones, la planificación y la coordinación de los servicios y actuaciones. Es preciso que ambos evalúen sus posibilidades de actuación conjunta frente a las lesiones y la discapacidad. Este proceso exige a veces un análisis inicial de los puntos fuertes y débiles conjuntos, así como una evaluación de los recursos disponibles para gestionar adecuadamente los esfuerzos de integración y de reincorporación al trabajo de los trabajadores discapacitados. Muchas empresas que cuentan con presencia sindical han desarrollado y aplicado eficazmente sus programas de gestión de la discapacidad bajo la dirección y los auspicios de comités paritarios.

Mientras que García (2006) la define como un proceso proactivo, a menudo integrado a prácticas de desarrollo de recursos humanos, que promueven el ingreso y el avance de las personas con discapacidades, así como estrategias que incluyen un rango de intervenciones en el área de la prevención, la readaptación y el retorno seguro al trabajo. (p. 104)

En este sentido, la gestión de la discapacidad es una disciplina emergente en la que la contribución a la corporación y sus empleados es importante para la reducción de los costos financieros y humanos. García (2006) señala en su modelo conceptual sobre la Gestión de la Discapacidad que esta incluye tres componentes básicos que son: “Valores y creencias, Objetivos a alcanzar, Conocimiento”.

Promoción de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad

La OIT tiene como compromiso, promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza. Los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17.

Dentro de la Ley para las Personas con Discapacidad de Venezuela (2007) de acuerdo con el artículo 28, los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento de personas con discapacidad permanente de su nómina total. Así mismo el incumplimiento de la cuota de incorporación de personas con discapacidad permanente serán sancionadas con multa de cien Unidades Tributarias (100 UT) a un mil Unidades Tributarias (1.000 UT). El incumplimiento de la presentación de la información semestral será sancionado con multa de treinta Unidades Tributarias (30 UT) a sesenta Unidades Tributarias (60 UT). No obstante, a pesar de la previsión de estas importantes sanciones, el cumplimiento real de la cuota de reserva es muy escaso.

Por ende, se cuenta con organismos que promueve las oportunidades de empleo hacia estas personas como es el caso del Consejo Nacional para las Personas con

Discapacidad (CONAPDIS) el cual promueve la formación, capacitación, *inserción* y reinserción, y la integración de las personas con discapacidad en el aparato productivo nacional, a través de talleres de sensibilización dirigido al sector empleador en cumplimiento con lo establecido en el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007).

Resulta claro que estas medidas implantadas desde el año 2007 por las leyes venezolanas ha desarrollado una grandes oportunidades de *inserción* de las personas con discapacidad al mercado laboral, ha resultado de gran importancia para el crecimiento profesional, logrando así una integración socio-laboral que le han permitido participar en la cotidianidad de la sociedad, a través de actividades productivas, lo que las organizaciones han tenido que adecuar su proceso de *inserción* acorde a las necesidades de estas personas con el fin de igualar sus condiciones al igual que el resto de sus empleados que no poseen alguna discapacidad.

Requisitos para Obtener la Certificación de Discapacidad

En Venezuela La Certificación de la discapacidad definida por el proyecto de Ley orgánica para la Participación, Dignificación y Atención Integral de las Personas con Discapacidad, como el reconocimiento y validación formal de la calificación que realizada previamente, determina y establece la condición de discapacidad permanente en una persona; así como de los demás requisitos sean necesarios para el otorgamiento de dicha certificación.

El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) el cual es un ente adscrito al Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social es la única institución autorizada para otorgar gratuitamente el Certificado de Discapacidad (2007), establecido en el Art. 7 de la Ley para las Personas con Discapacidad el cual es un requerimiento necesario para que esas personas gocen de los beneficios y asignaciones económicas que poden recibir en una organización,

por lo que a continuación se mencionan los requisitos indispensables para obtener ese certificado de discapacidad establecidas por la ley:

- Original y copia de la Cédula de Identidad.
- Partida de Nacimiento / Cédula de Identidad del representante (original y copia), en caso de ser menor de edad.
- Fotografía tipo carné (en caso de no estar presente la persona a certificarse).
- Calificación de Discapacidad (original).
- Las Personas con Discapacidad que se encuentren en cama pueden enviar con un familiar los requisitos antes mencionados para solicitar la Certificación de Discapacidad.

Inserción Laboral

Forest y Pearpoint, 1989; Arnáiz, (1999). La inclusión parte de la persona y asume que todos somos únicos en capacidad y valía, que toda persona puede aprender, que todos tenemos algo que aportar. La inclusión supone la responsabilidad y la oportunidad de ofrecer a cada persona la ocasión de ser conocida por los demás, de aportar algo, de relacionarse. Es un proceso inacabado y continuo, que se procesa internamente en la persona y que se transmite en sus actos y acciones. Es también una práctica que parte de personas concretas y de sus necesidades, y se construye con ellas. Es asimismo, un proceso participativo que se construye mediante la libertad y la elección de las personas a quienes va dirigido el apoyo, esto es, mediante la autodeterminación. En definitiva, la inclusión lleva aparejada la aceptación de la diversidad.

Pearpoint y Forest, (1992) citado por Arnaiz, (1999) la inclusión es más grande y potente que las limitaciones. Con la inclusión, el potencial, lo valioso, lo trascendente de las personas, es mucho más grande que la discapacidad que poseen. Sólo se trata de identificar y posibilitar el desarrollo de estas capacidades mediante actitudes tales como el preguntar, escuchar, cooperar, participar, así como la disposición a relacionarse y a asumir la interdependencia entre las personas. Citado

por Priante en su Tesis Doctoral titulado Mejoras en Organizaciones de México y España Mediante el Desarrollo de una Estrategia Inclusiva (2003).

De acuerdo a estas bases, el concepto sobre la discapacidad cambia y se asume que la verdadera discapacidad es no tener relaciones humanas, en este sentido se comprende a todas las personas y no solo a las personas con alguna deficiencia. Priante, (2003).

En la Ley para las Personas con Discapacidad, decretada en Gaceta Oficial Número 38.598 de fecha 05 de enero del 2007, establece en cuanto a la *inserción* y reinserción laboral los siguientes artículos:

“Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.
Artículo 30. 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 del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad”

Así mismo Pizzo (2012) plantea que, integrara una persona con discapacidad a un ambiente de trabajo, es integrarlo a la comunidad, y mediante ello no solo se responde a una necesidad y derecho individual, sino aportar el completamiento del cuerpo social, ya que partimos de la base que un equipo, cada uno de los miembros que la integran tienen determinadas cualidades, valores, habilidades y conocimientos que los hacen únicos, particulares y potencialmente discriminables. (p. 3).

Proceso de Inserción

Uno de los aspectos de mayor relevancia social en los últimos años ha sido la *inserción* de las personas con discapacidad en el campo laboral. En torno a él giran diversos enfoques y argumentos que resaltan su importancia, tanto en el ámbito económico, como en el social, político y cultural. El trabajo no sólo dignifica a la persona con discapacidad, también le permite su propia realización, con la cual eleva su autoestima, además de ofrecerle la oportunidad de obtener los recursos económicos para satisfacer sus necesidades y las de sus familiares. En este contexto, se puede afirmar que el trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado. Cáceres (2011)

El proceso de *inserción*, guarda vinculación con aquellas situaciones inmediatas anteriores a la inserción socio-laboral. Este proceso puede ser entendido, en opinión de Donoso, (2000: 70), como “una exploración amplia que realiza el sujeto sobre su trayectoria, su propia realidad y el mercado laboral”. Constituye un elemento definitorio del proceso de *inserción* el modelo integral de exploración profesional conocido como conducta exploratoria. La conducta exploratoria representa un constructo bastante amplio y no quedaría comprendida en el proceso de exploración como tal, pero puede resultar válido presentar el modelo por los elementos que lo integran y el valor que puede otorgar dentro de los elementos de *inserción* socio-laboral.

En dicho modelo, las conductas son el elemento definitorio del proceso de exploración. Sin embargo, el valor queda el sujeto a la información obtenida -o a aquella que esperaba haber obtenido- determina las reacciones afectivas hacia el propio proceso de exploración. De ese modo, las creencias o expectativas del actor acerca del valor o la utilidad de su futura conducta exploratoria están determinadas por la experiencia pasada.

La *inserción* de personas con discapacidad comprende la inclusión en los aspectos cotidianos, sociales, laborales, entre otros contextos del quehacer humano. Según Pereda, De Prada y Actis (2003):

La *inserción* de las personas en la sociedad puede presentar itinerarios muy diversos que se mueven entre la inclusión y la exclusión: en el polo de la inclusión se incrementan la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional; en el polo de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. (p. 79)

En este sentido, Pereda, De Prada y Actis (2003: 79) señalan que en los últimos años se ha evidenciado una evolución del concepto de integración hacia el de inclusión: "el cual transita de pensar en el individuo, que se integra, a considerar el contexto que debe satisfacer las necesidades de todos. No se trata de normalizar al individuo, sino al entorno en el cual se desenvuelve".

La *inserción* laboral como mecanismo de inclusión, es uno de los aspectos que mayor relevancia ha tenido a través del tiempo en la vida del hombre es el trabajo. En torno a él giran diversos enfoques y argumentos que resaltan su importancia, tanto en el ámbito económico, como en el social, político y cultural. Según Pereda, De Prada y Actis, (2003:4) "El trabajo no sólo dignifica a la persona, también le permite su propia realización, con la cual eleva su autoestima, además de ofrecerle la oportunidad de obtener los recursos económicos para satisfacer sus necesidades y las de sus familiares". En este contexto, se puede afirmar que "el trabajo representa para el individuo un campo rico de acción, una forma de integrarse responsable y creadoramente a la vida social y es una puerta abierta a las múltiples oportunidades de desarrollo".

Millas (2005) comenta que 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.

En relación de lo anterior se puede afirmar que son numerosos los pasos que deben llevarse a cabo en cada uno de los procesos de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad es por ello que esta investigación se basó en un modelo de integración laboral de personas con discapacidad propuesto por Millas (2005) el cual aborda fundamentalmente los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior y consta de los siguientes pasos:

Paso 1: incluir la integración en los valores y cultura de la empresa

Los valores que las organizaciones debieran incluir en su filosofía y cultura corporativa, si van a integrar a personas con discapacidad:

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

- Tener una responsabilidad social hacia la comunidad en que se inserta.

Paso 2: generar perfiles de competencias para el cargo.

La organización 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 requieren 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.

Paso 3 reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante.

Es necesario crear un proceso de reclutamiento y selección que no excluya a personas diferentes, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral. Factores a tomar en cuenta:

a) Canales de Reclutamiento

- Elegir líderes que estén a cargo del proceso, cuya función debe ser atraer y mantener a las personas por sus habilidades.
- Determinar el tipo y cantidad de puestos que serán asignados a personas con discapacidad. Se recomienda que la cantidad de puestos asignados refleje el porcentaje real de la población del grupo que van a integrar.
- Recurrir a fundaciones e instituciones que agrupan a estas personas y que tienen como objetivo insertarlas en un lugar de trabajo. Para ello, los capacitan en puestos básicos y/o conductas laborales. Si bien deberá haber una inversión de tiempo al contactarse con ellas, este costo constituirá, eventualmente, un ahorro, ya que estas organizaciones podrán funcionar como bolsas de trabajo. Además de que

muchas de ellas realizan las primeras etapas del proceso de selección, es decir, la entrevista individual e informe de definición de habilidades.

En Venezuela las empresas cuentan con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual es un organismo cuyo principal objetivo es promover la integración laboral de las personas con discapacidad en el que deben de incorporar a sus planteles no menos del 5% de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, tal como lo establece el artículo 28 de la Ley Para Personas con Discapacidad.

b) Entrevista individual

- Entrevista de selección, en la cual se evaluarán las características personales y laborales de la persona, con el fin de asegurar que sea idónea para el cargo.
- La entrevista debe ser realizada, por un profesional psiquiatra o psicólogo, que posea las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad de la persona.

La entrevista evaluará lo siguiente:

- Recepción de instrucciones básicas.
- Capacidad de realizar una tarea por períodos determinados de tiempo.
- Tipo y calidad de las relaciones humanas.
- Lenguaje.
- Nivel de comprensión verbal.
- Motricidad gruesa.
- Motivación por el cargo.
- Compromiso e identificación con la organización.
- Nivel de energía.
- Capacidad de desplazamiento en forma independiente y distancia entre su hogar y el trabajo (recomendable).

- Habilidades cognitivas y psicomotoras de los potenciales trabajadores para poder planificar la capacitación, horas de trabajo, tareas y seguimiento que recibirán, para que ejerzan adecuadamente sus funciones.

c) Entrevista familiar

- Entrevista con los familiares directos de los candidatos (padres, hermanos y/o hijos), con el objetivo de comprometer a la familia para funcionar como facilitadora del proceso.

Factores que se deben evaluar en la entrevista con la familia:

- Disposición a otorgar autonomía al candidato;
 - Concepto y actitud que posee la familia sobre el trabajo;
 - Capacidades y limitantes que consideran posee el candidato;
 - Compromiso e identificación con la marca; y
 - Motivación para participar del proyecto de integración.
- Es importante aclarar a la familia, en el caso de quedar seleccionado el postulante, las condiciones y modalidad de trabajo, remuneración, beneficios y condiciones del programa. Algunas veces la integración de personas con discapacidad fracasa, por medidas proteccionistas de su familia y porque los nuevos trabajadores comienzan a ser más independientes y esto incomoda a sus familiares, quienes se resisten al cambio en los roles comúnmente asignados a sus miembros.
- En el mismo orden de ideas la OIT en su “Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de las Discapacidades” publicado en el 2001 establece una serie de criterios que deben cumplirse para la aplicación de una entrevista durante el proceso de selección a fin de garantizar que no excluyen inadvertidamente a las personas con discapacidad:
- Los miembros de los grupos que realizan las entrevistas, tanto en el sector privado como en el público, deberían recibir orientación sobre el proceso de entrevista y selección de personas con discapacidades.

- Los empleadores deberían poner los medios necesarios para que los candidatos con discapacidades puedan participar en las entrevistas y realizarlas en pie de igualdad con los demás candidatos, por ejemplo, permitiendo la presencia de un intérprete del lenguaje de signos o de un abogado.
- Al enviar las convocatorias para la entrevista, los empleadores podrían invitar a los candidatos a señalar con anticipación si tienen necesidades específicas o de adaptación del entorno para poder participar en la entrevista.
- Se debería informar a los candidatos con discapacidades y a los empleados sobre los ajustes realizados en el proceso de contratación para atender las diferentes necesidades de las personas con discapacidades que buscan trabajo y exponer los motivos de dichos ajustes que los miembros de los grupos que realizan las entrevistas, tanto en el sector privado como en el público, deberían recibir orientación sobre el proceso de entrevista y selección de personas con discapacidades en el lugar de trabajo

Paso 4: incluir la integración en las estrategias de comunicación

Las empresas 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.

De la misma manera la OIT en su repertorio de recomendaciones menciona que debería comunicarse a todos los trabajadores información general acerca de las

discapacidades en el lugar de trabajo, junto con información específica sobre la estrategia de la empresa, y respecto de todas las adaptaciones que puedan ser necesarias en el entorno, los puestos y los horarios de trabajo para que los trabajadores con discapacidades puedan desempeñar su labor con la mayor eficiencia. Esto podría formar parte de la iniciación general al empleo de los supervisores y el personal, o llevarse a cabo en una reunión de toma de conciencia sobre las discapacidades. Debería darse asimismo a todos los trabajadores la oportunidad de hacer todas las preguntas que deseen en relación con la perspectiva de trabajar con una persona con discapacidad.

Paso 5 capacitación interna

- Es necesario preparar a los empleados para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados.
- El objetivo de la capacitación es orientar, informar y motivar a los empleados, hacia el objetivo de incorporar a estas personas a ciertos puestos de trabajo.
- Si no se realiza una capacitación sobre el tema, los nuevos trabajadores pueden sufrir graves consecuencias en su autoestima si, eventualmente, sus compañeros de trabajo los rechazan. A su vez, esto puede provocar un clima poco grato en el trabajo, y en consecuencia, una baja en la productividad.
- Requisitos para una capacitación efectiva:
 - Realizar la capacitación una semana antes de integrar a personas con discapacidad.
 - Tendrá una duración de hasta 4 horas y los grupos serán de hasta 20 personas.
 - Es importante que al menos el 80% de los empleados participe.
 - El contenido de la capacitación debe tener en cuenta los aspectos valóricos y prácticos del programa: dar a conocer los valores y políticas que

la organización posee para integrar a personas con discapacidad; demostrar la necesidad de que todos los empleados se sientan agentes activos del programa de integración; y explicar que la iniciativa no es una práctica de beneficencia, sino de asegurar condiciones para que se genere más productividad, debido a la presencia de diversidad.

- Definir a las personas que se integrarán a trabajar, repasando los porcentajes que representan en la población y las concepciones asociadas a su condición, desde un punto de vista histórico, hasta la actualidad.
- Informar sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas que se incorporarán al grupo, así como el puesto de trabajo que ocuparán, el horario y quién será designado para su entrenamiento ‘y seguimiento.
- Explicar las condiciones de contrato de los nuevos trabajadores, el sistema de salario y beneficios, para que conozcan las condiciones de trabajo que tendrán sus nuevos compañeros.
- Para que el programa de integración tenga éxito, se recomienda volver a realizar la capacitación después de un tiempo (seis a ocho meses).
- Es necesario que la capacitación comience con un ejercicio vivencial que provoque disonancia afectiva, para que los empleados experimenten por un momento las consecuencias de las prácticas discriminatorias y queden dispuestos a abrirse al tema.

No hay que olvidar que la estigmatización que sufren las personas con discapacidad, es producto de actitudes asociadas a prejuicios, arraigados en creencias de fuerte convicción. Por esta razón, valorar y celebrar la diversidad, requiere más tiempo que una capacitación, por lo que, finalmente, serán las experiencias las que demuestren que integrar a estas personas es una práctica positiva, tanto para la empresa, como para los trabajadores que forman parte de ésta.

Paso 6 entrenamientos 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 empresa 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.

Continuando con las recomendaciones mencionadas de la OIT (2001) en cuanto a la formación debería aplicarse una política de igualdad de oportunidades al seleccionar a las personas que se beneficiarán de la formación profesional en el lugar de trabajo, haciendo que todos los empleados tengan acceso a los cursos, incluidas las personas con discapacidades, y adaptando los materiales y manuales de instrucción cuando sea necesario.

Paso 7 seguimiento combinado

Las empresas interesadas 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 clientes, 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 empresa, 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 y 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.

Paso 8 Contratación

Para Millas (2005) existen dos métodos:

- 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.
- 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.

Paso 9 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 empresa. Para esto se recomienda atender los desplazamientos verticales y horizontales. Los desarrollos verticales, 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, para ello se plantea la siguiente alternativa, que consiste en el desarrollo horizontal, con el que se 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.

En resumen estos pasos para la inclusión de las personas con discapacidad al entorno laboral que nos muestra Millas (2005) es de mucha utilidad para la presente investigación, ya que cada paso va más allá de lo que comúnmente se aplican en los proceso de selección a las personas que no poseen esta condición, con ello un Licenciado en Relaciones Industriales podrá actuar en pro de la no discriminación reconociendo a la persona con discapacidad tal y como es, ofreciéndoles oportunidad de empleo, generándoles perfiles de competencias basado a los requisitos del puesto de trabajo, cumplir con un adecuado proceso de reclutamiento basado a las necesidades de la organización acorde a las condiciones individuales, de lograr una interacción entre todos los trabajadores con la apropiada comunicación y respeto hacia estas personas y poder tener un plan de formación y seguimiento ya teniéndolos dentro de la organización.

Sub sistemas de Recursos Humanos

Dentro del sistema de Administración de Recursos Humanos, existen varios subsistemas, que llevan a cabo diferentes funciones dentro de una organización, y para el presente Trabajo de Grado sobre el Proceso de Capacitación del Estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales para la Inclusión y Socialización de Personas con Discapacidad al mercado laboral, fue necesario tomar como modelo el proceso de los subsistema establecido por Idalberto Chiavenato en su libro “Administración de Recursos Humanos” (2002), donde lo constituye “como un proceso mediante el cual los recursos humanos son captados y atraídos, empleados, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización.

Entre los principales subsistemas ubicados por Chiavenato (2007:112) se pueden mencionar los siguientes: “Provisión (Reclutamiento y Selección, Inducción) Entrenamiento (Adiestramiento), Sistemas de Evaluación de Desempeño, Compensación y Beneficios, Higiene y Seguridad Industrial”, entre otros; los cuales se unen para ubicar mejores beneficios a los trabajadores. Para esta investigación es preciso conocer de manera puntual los procesos de reclutamiento y selección.

Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

Dicho proceso pretende hacer una búsqueda del personal adecuado para una organización y cubrir las vacantes de los puestos de trabajo. Aunque existen diversas definiciones del Proceso, es esta oportunidad se cita a Chiavenato (2007) que plantea el siguiente concepto:

“El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece a mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. (p.208)”.

De esta manera, la selección del personal adecuada es esencial en la administración de recursos humanos y va ligada a una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que aspirantes son los más adecuados para cubrir el puesto vacante y lograr el éxito de la organización a través del desempeño del nuevo personal. Por lo tanto, el proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y finaliza cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Para cumplir con el proceso de reclutamiento y selección es importante resaltar cuales son los mecanismos que se llevan a cabo para desarrollar este asunto, y radica

en la manera como se capta al recurso humano que ingresa a la organización; ya que si se capta a través del medio más provechoso, se pueden reducir costos en adiestramiento básico y alcanzar una especialización de ese recurso humano dentro de la empresa.

En algunas empresas las entrevistas no son suficientes, por lo que aplican distintos métodos de evaluación de diferentes ámbitos y según el área de interés; al mismo tiempo en que surge la necesidad de requerir distintos instrumentos que permitan evaluar la compatibilidad entre los aspirantes al cargo y los requerimientos del puesto de trabajo. Algunas de estas pruebas consisten en exámenes psicológicos; otras son ejercicios que simulan las condiciones de trabajo.

Adiestramiento

Chiavenato (2002) sostiene que: el adiestramiento es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en sus comportamientos. (p 386)

De acuerdo con lo definido por el autor antes mencionado, todas las personas con discapacidad al ser incluido a laborar en una organización deberían tener las mismas oportunidades que los demás trabajadores en el puesto de trabajo, para adquirir las capacidades y experiencia necesarias a fin de progresar en sus carreras, como también tener la información sobre el desarrollo de las perspectivas de carrera y las posibilidades de ascenso debería facilitarse y difundirse utilizando una serie de medios que sean accesibles para los trabajadores de la empresa con distintas discapacidades, tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo en su repertorio de recomendaciones (2001).

Sistemas de Evaluación de Desempeño

Chiavenato, (2009), describe la evaluación del desempeño del talento humano como “una valoración sistemática de la actuación de cada persona, en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización” (p. 21).

El mismo autor asegura que la evaluación es un proceso dinámico que incluye al evaluado y al gerente y representa una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa actual, ya que es un medio que permite localizar problemas de supervisión, de integración de personas, adecuaciones a los cargos y falta de entrenamiento lo que permite establecer medios o programas para eliminar o neutralizar tales problemas.

La OIT (2001) recomienda que la evaluación del rendimiento de los trabajadores con discapacidades debiera realizarse utilizando los mismos criterios que se aplican a aquellos empleados que ocupan puestos idénticos o similares.

Compensación y Beneficios

Los procesos de compensación constituyen los elementos fundamentales para el incentivo de los empleados dentro de la empresa, teniendo en cuenta los objetivos organizacionales, Chiavenato (2002).

El termino de compensaciones y beneficios se utiliza para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo, de igual manera las personas con discapacidad una vez activo en la nómina de una organización deben de obtener remuneraciones salariales tal como lo percibe los demás trabajadores establecido así en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en su artículo 98 “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le

permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales...”.

Higiene y Seguridad Industrial

Un punto crítico para abordar correctamente la inclusión al trabajo de una persona con discapacidad es conocer, una vez se haya identificado el puesto y el perfil profesional, los riesgos laborales asociados al puesto y a la posición que ha de ocupar el trabajador a contratar.

Chiavenato (2002), el sistema de higiene y seguridad industrial se encarga de: “La prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. La higiene en el trabajo se relaciona con las condiciones ambientales del trabajo que aseguran salud física y mental a las personas. (p.412)

Beltrán (2012) señala que la prevención de riesgos laborales es una disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

En Venezuela cuenta con El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, que es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y bajo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, del 2005, establece en su artículo 53 que “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas”, de la misma manera las personas con discapacidad tienen los mismos derechos de trabajar en un ambiente de trabajo accesible y seguro como también de recibir el tratamiento equitativo en particular en materia de seguridad y salud.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), establece que el empleador debe asegurar a los trabajadores la debida protección contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral. Así mismo, debe promover el mejor nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Para esto, los servicios de Seguridad y Salud en el trabajo, deben implementar estrategias que permitan la identificación y evaluación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, que puedan afectar la salud de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica IMEPE (2013) de España en su Guía Para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad definen el análisis del puesto de trabajo como “es un proceso que consiste en establecer o determinar los elementos o características más apropiadas para el correcto desempeño de las funciones que ese puesto laboral tiene establecidos” en el presenta unos puntos en el que las empresas deben de considerar:

- Señalar las funciones y tareas que se van a desempeñar en el puesto.
- Se deben indicar los recursos y métodos que se tienen que emplear, los protocolos y procesos que se deberán ejecutar con la tarea.
- Definir que se quiere alcanzar y en la medida de cada uno de estos objetivos, cuantificar los resultados.

La realidad de las personas con discapacidad demuestra que pueden ocupar cualquier puesto siempre que el mismo se ajuste y se adapte a sus capacidades personales, sociales y laborales.

Accesibilidad

En Venezuela, el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad, propuesta en el (2014) lo define accesibilidad como:

“Son las condiciones y características del entorno, físico, actitudinal, social o digital que garantizan dignamente la satisfacción de las necesidades humanas con seguridad, autonomía, normalidad y comodidad. La accesibilidad no es exclusiva para las personas con discapacidad y beneficia a las personas en general, por ello debe basarse en el diseño universal y procurar ser desapercibida, concebida como parte integral del diseño y del proceso...”

La OIT en su repertorio de recomendaciones encomienda a los empleadores que deben tomar las medidas necesarias para mejorar la accesibilidad al lugar del trabajo de las personas con distintos tipos de discapacidades. Para ello, deberían tomarse en cuenta tanto el acceso y el desplazamiento entre dependencias, como las instalaciones de retretes y lavados.

Debe considerarse que la accesibilidad incluye también la señalización, los manuales, las instrucciones sobre el lugar de trabajo y la información electrónica. Debería examinarse donde fuera necesario si estos elementos son accesibles, sobre todo cuando se trate de personas con deficiencias visuales y con discapacidades intelectuales.

En el caso de las personas con deficiencias auditivas, la accesibilidad comprende el acceso a la información que se transmite frecuentemente por medio de sonidos, como el tañido de una campana, una alarma contra incendios, un silbato o una sirena. Esos mecanismos deberían revisarse y, de ser necesario, complementarse con otros dispositivos, como por ejemplo, luces intermitentes

Al pensar en mejorar la accesibilidad, los empleadores deberían consultar al trabajador con discapacidad y a servicios especializados de asesoramiento técnico, los cuales pueden incluir organizaciones de personas con discapacidades y referirse a cualquier criterio establecido por las autoridades competentes.

La planificación para emergencias debería asegurar que las personas con discapacidades son capaces de evacuar de manera segura y efectiva del puesto de trabajo a un área de seguridad.

En este sentido existe la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN 2733:2004) en el Entorno Urbano y Edificaciones , Accesibilidad para personas, el cual reúne una serie de capítulos referidos a las modificaciones y adaptaciones que debe tomar en cuenta las empresas para garantizar que los espacios y accesos de las personas con discapacidad sean las adecuadas, así como también deben garantizar en los planteamientos arquitectónicos y urbanísticos, la producción de bienes y servicios, las herramientas tecnológicas, la señalización como el entorno social para facilitar la orientación y movilidad, el desplazamiento autónomo, la comunicación y socialización de la persona con discapacidad, propiciando la equiparación de oportunidades para su integración así como para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Adecuaciones

Es un proceso, creación o mejora de las leyes, normativas, programas, plantas físicas, urbanismo y objetos para que sean accesibles e inclusivas para todos, según el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad propuesto en el año (2014).

Estudiar qué medios o recursos internos existe en la empresa y que facilitarían al candidato con discapacidad el poder acudir al trabajo con libre acceso, tal vez sea preciso hacer algunas adaptaciones en el lugar de trabajo para que el trabajador discapacitado pueda realizar su trabajo de forma eficaz. La OIT (2001) sugiere que al planificar estas adaptaciones, los empleadores deberían consultar a los trabajadores discapacitados afectados y a los representantes de los trabajadores.

Del mismo modo, la OIT menciona que tal vez sea necesario adaptar herramientas y equipo, a fin de facilitar un rendimiento laboral óptimo. También debería consultarse a los trabajadores discapacitados y a los representantes de los trabajadores al planificar estas adaptaciones.

En el caso de algunos trabajadores con discapacidad, puede ser necesario revisar la descripción del puesto y realizar algunos cambios, por ejemplo eliminar la parte del trabajo que la persona no puede realizar, y sustituirla por otras tareas.

Y como última recomendación de la OIT (2001) menciona que la flexibilidad del horario de trabajo puede constituir otro factor significativo, en la medida en que permita a algunas personas discapacitadas realizar un trabajo de forma satisfactoria. Una vez más, esto debería tomarse en cuenta después de consultar a los trabajadores afectados y a sus representantes.

Comunicación y la Sensibilización

Es importante que se plantee el tema de inclusión de personas con discapacidad dentro de la organización de una forma abierta y uniformada, así como en la sociedad en general, junto con información específica sobre la estrategia de la empresa, respecto a todas las adaptaciones que puedan ser necesarias en el entorno, los puestos y los horarios de trabajo para los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar su labor con mayor eficiencia. Para la OIT (2001) la estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo debería señalarse a la atención de todos los trabajadores, en términos fáciles de entender, en estrecha colaboración con los representantes de los trabajadores.

Del mismo modo la OIT recomienda a los empleadores, incluyendo directivos de altos rangos, deberían dar a conocer su compromiso con la estrategia de gestión de las discapacidades, por medio de las medidas que consideren apropiadas en

materia de contratación de personas con discapacidades y de conservación en el empleo de los trabajadores que contraen una discapacidad, como también considerar la difusión conjunta de estrategias sobre cuestiones relativas a las discapacidades, y de información sobre la puesta en práctica de tales políticas.

Por última recomendación de la OIT (2001) indica que a la hora de promover estrategias sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, los grupos de empleadores y las organizaciones de empleadores deberían considerar el establecimiento de intercambios de información y formación sobre el tema con las instituciones relevantes del sector público, organismos experimentados y otras empresas.

Escuela de Relaciones Industriales Universidad de Carabobo.

Historia

La Escuela de Relaciones Industriales nace por el sueño de un joven abogado, el Dr. Ezequiel Vivas Terán; originalmente fue creada mediante el acuerdo N° 67 del C.U. en 1963 como un Departamento de Relaciones Industriales de la Escuela de Administración Comercial. Luego, en 1964, mediante la resolución N° 23 del C.U., se convierte en la División Docente de Relaciones Industriales adscrita directamente a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y con apoyo del entonces Decano, Dr. Rafael Irigoyen, se presenta el proyecto de convertirla en Escuela de Relaciones Industriales, lográndose concretar este sueño el 3 de noviembre de 1967, cuando el CNU recomienda su aprobación.

Misión

La Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, tiene como misión fundamental, formar y desarrollar profesionales en el área de Recursos Humanos capaces de gerenciar exitosamente el capital humano de las organizaciones, propiciando el desarrollo de competencias que les permitan

insertarse adecuadamente al mundo laboral globalizado, atendiendo a altos principios de excelencia, calidad, integridad e innovación constante, para lo cual cuenta con un cuerpo de docentes y de personal administrativo altamente calificado con amplia experiencia y espíritu proactivo que garantizan la formación integral de nuestros estudiantes.

Visión

La Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, tiene como intención básica convertirse en la principal Escuela de Relaciones Industriales a nivel nacional con proyección internacional, reconocida como modelo de gestión académica y organizacional, para lo cual cuenta con un excelente cuerpo de docentes, personal administrativo y obrero, e inspirada en altos principios de justicia, solidaridad e integridad, con espíritu proactivo, innovador y flexible que la capacitan para enfrentarse a los retos constantes que le imponga la sociedad global.

Departamento

- Dirige y ejecuta procesos de Protección Integral y Seguridad Industrial, Ergonomía, Legislación y Relaciones laborales, Seguridad Social, Evaluaciones de Desempeño, Auditorías de Relaciones Industriales, Auditorías Sociales, Planes relacionados con la Responsabilidad Social y Actividades Comunitarias, Imagen y comunicación Corporativa.

- Interviene en los procesos generales de la Administración de Personal.
- Elabora políticas, normas y procedimientos, descripciones de cargos, estudios salariales y nómina.

Perfil Profesional

- Dirige y ejecuta procesos de Protección Integral y Seguridad Industrial, Ergonomía, Legislación y Relaciones laborales, Seguridad Social, Evaluaciones de Desempeño, Auditorías de Relaciones Industriales, Auditorías Sociales, Planes relacionados con la Responsabilidad Social y Actividades Comunitarias, Imagen y comunicación Corporativa.

- Interviene en los procesos generales de la Administración de Personal.
- Elabora políticas, normas y procedimientos, descripciones de cargos, estudios salariales y nómina.

Mercado ocupacional

El egresado en Licenciado en Relaciones Industriales podrá desenvolverse en:

- Empresas industriales, comerciales y mixtas que cuenten con el área de recursos humanos.
- Empresas de consultoría.
- El sector Público.
- Aquellas que contribuyan a fomentar el desarrollo armónico de los Recursos Humanos creadas de manera independiente.

Campus

Campus Bárbula y La Morita

Título que se otorga

Licenciado en Relaciones Industriales

Pensum por periodo

Nivel 1

- Historia Contemporánea
- Introducción a la Economía
- Introducción a la Matemática
- Métodos de Investigación I

Nivel 2

- Matemática I
- Métodos Investigación II
- Economía Social

- Introducción a las Relaciones Industriales

Nivel 3

- Sociología General
- Estadística I
- Economía Laboral
- Antropología

Nivel 4

- Sociología Trabajo
- Estadística II
- Psicología General
- Legislación Económica

Nivel 5

- Fisiología del Trabajo Y Ergonomía Básica
- Computación I
- Psicología Social
- Contabilidad General

Nivel 6

- Seguridad Social
- Derecho Del Trabajo
- Higiene Ocupacional
- Dinámica Grupo

Nivel 7

- Relaciones de Trabajo I
- Seguridad Industria
- Selección de Personal
- Teoría Organizacional
- Electiva

Nivel 8

- Sueldos Y Salarios I
- Plan de Desarrollo de Recursos Humanos I
- Organización Y Dirección de Empresas I
- Negociación Colectiva
- Inducción al Servicio Comunitario
- Seminario I

Nivel 9

- Proyecto de Investigación
- Organización Y Dirección de Empresas II
- Plan de Desarrollo de Recursos Humanos II
- Sueldos Y Salarios II
- Servicio Comunitario
- Seminario II

Nivel 10

- Auditoria de Relaciones Industriales
- Relaciones de Trabajo II
- Políticas y Normas Relaciones Industriales
- Trabajo De Grado

(Información extraída de <http://faces.uc.edu.ve/web/> página oficial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo)

Bases Legales

A continuación se presentan los basamentos legales, sobre los cuales se realiza la presente investigación, donde se señalan leyes, reglamentos y normas tanto internacionales como nacionales con sus respectivos los artículos y cada una rigen los lineamientos jurídicos referidos para las personas con discapacidad hacia el ámbito laboral, se resumirá la información en los cuadros presentados a continuación.

Cuadro N°1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización Mundial para la Salud (OMS)	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la (CIF, 2001)	Internacional	El objetivo principal de esta clasificación es brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”. La clasificación revisada define los componentes de la salud y algunos componentes “relacionados con la salud” del “bienestar” (tales como educación, trabajo, etc.
Organización de las Naciones Unidas (ONU)	Declaración de los Derechos Humanos (1948)		Artículo 3 • Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Artículo 23 • Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Continúa

Cuadro N° 1
CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización de las Naciones Unidas (ONU)	Declaración de los Derechos Humanos (1948)	Internacional	• Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. • Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. • Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
	Declaraciones de los Derechos del Retrasado Mental (1971)		• Gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos. • Derecho a la seguridad económica, y a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.
	Convenio de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)		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.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización de las Naciones Unidas (ONU)	Convenio de los Derechos de las Personas con discapacidad (2006)	Internacional	El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual. a) La no discriminación. b) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad. c) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas. d) La igualdad de Oportunidades. e) La accesibilidad. f) La igualdad entre el hombre y la mujer
Organización Internacional de Trabajo (OIT)	Convenio 111 - Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)	Internacional	Discriminación en el empleo y ocupación. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende que: a) Todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización Internacional de Trabajo (OIT)	Convenio 111- Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)	Internacional	b) Tienen acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Artículo 3 a) Cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política. b) Promulgar leyes y promover programas educativos. c) Política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional.
	Convenio 159- Convenio Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas)		La readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Entrada en vigor: 20 junio 1985) Adopción: Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983)

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización Internacional de Trabajo (OIT)	Convenio 159 - Convenio Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas)	Internacional	... Permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad Artículo 3 Estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. Artículo 4 El principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general... Artículo 7 Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines...

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización Internacional de Trabajo (OIT)	Convenio 159- Convenio Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas)	Internacional	Artículo 8 Promueve el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas. Artículo 9 Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.
	Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (Recomendación 99)		Se refiere al suministro de medios especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización Internacional de Trabajo (OIT)	Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (Recomendación 99)	Internacional	Métodos de orientación profesional utilizados: a) entrevistas con un consejero de orientación profesional. b) examen de los antecedentes profesionales. c) examen del informe escolar o de cualquier otro documento relacionado con la instrucción general o profesional recibida. d) examen médico con miras a la orientación profesional. e) aplicación de test apropiados de capacidad y aptitud y, si fuere oportuno, de otros test psicológicos. f) examen de la situación personal y familiar del interesado. g) evaluación de las aptitudes y del desarrollo de la capacidad mediante experimentos y pruebas prácticas apropiadas, o por medios análogos. h) examen profesional técnico, oral o de otra índole, siempre que parezca necesario.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Organización Internacional de Trabajo (OIT)	Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (Recomendación 99)	Internacional	i) determinación de la capacidad física del interesado, en relación con los requisitos de las diversas ocupaciones y de la posibilidad de mejorar esta capacidad. j) Comunicación de informaciones sobre las posibilidades de empleo y de formación, en relación con las calificaciones profesionales, capacidad física, aptitudes, preferencias y experiencias del interesado, así como con las necesidades del mercado del empleo.
Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.	Nacional	El 5 de enero del año 2007 aparece en Gaceta Oficial de la República la Ley para las personas con discapacidad. Artículo 103 a) Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.	Nacional	b) el Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. c) la ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo
Ministerio de Poder Popular con Competencia en Materia de Trabajo y Seguridad Social.	Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)		Derecho al trabajo y deber de trabajar Artículo 26. • Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes. • Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia.

Continúa

Cuadro N° 1
CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Ministerio de Poder Popular con Competencia en Materia de Trabajo y Seguridad Social.	Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)	Nacional	Inclusión laboral de personas con discapacidad Artículo 289. ...inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad Artículo 290. 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.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
Ministerio de Poder Popular con Competencia en Materia de Trabajo y Seguridad Social.	Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)	Nacional	• No 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. • No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas Trabajo digno para las personas con discapacidad Artículo 291 El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas... Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social...

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.	Ley Orgánica de Prevenciones, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT)	Nacional	Artículo 78. Las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se corresponden a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo... Comentaremos solos los artículos que estén relaciones a este campo de trabajo. Discapacidad temporal Artículo 79. Consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, imposibilita al trabajador para trabajar por un tiempo determinado. la discapacidad parcial permanente Artículo 80.La contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador una disminución parcial y definitiva (67%) de su capacidad física o intelectual para el trabajo.

Cuadro N° 1
CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.	Ley Orgánica de Prevenciones, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT)	Nacional	Artículo 81. El trabajador o trabajadora con esta contingencia debe entrar con prioridad en los programas de recapitación laboral de la Seguridad Social y debe ser reinsertado en la misma empresa o establecimiento laboral donde se le generó la discapacidad. Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral. Artículo 84. Durante los primeros cinco años el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá ordenar la reevaluación del pensionado el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá ordenar la reevaluación del pensionado...

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
La Asamblea Nacional De La República Bolivariana De Venezuela	Ley para las Personas con Discapacidad	Nacional	Artículo 3. Ampara a todos los venezolanos y la Ley amparará a los extranjeros que residan legalmente en el país o que se encuentren de tránsito y rige para los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal, Municipal, personas naturales y jurídicas.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
La Asamblea Nacional De La República Bolivariana De Venezuela	Ley para las Personas con Discapacidad	Nacional	Principios Artículo 4. • Humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no discriminación, participación. • aceptación de la diversidad humana, respeto por las capacidades en evolución de los niños y niñas con discapacidad.
			Formación para el Trabajo Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios establecerá 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.
			Registro de Trabajadores con Discapacidad Artículo 72. Los empleados informarán semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística,

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
FONDONORMA : Norma COVENIN 2733:2004	Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad Para Las Personas	Nacional	Esta norma establece los principios generales para el diseño, proyecto, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones y el medio urbanístico en el ámbito nacional. Se mencionara algunas de esas normas as destacada. Accesibilidad: Es la condición de las edificaciones y su entorno urbano que garantiza y/o facilita a las personas su ingreso. Accesibilidad Arquitectónica: La condición de las edificaciones que garantiza el acceso a todos los ambientes a las personas, sin obstáculos ni barreras, con seguridad y de manera cómoda. Ayudas Técnicas: Son instrumentos de origen tecnológico que permiten con su uso, el desenvolvimiento, la integración y la participación de las personas en los ámbitos familiar y social.

Continúa

Cuadro N° 1
CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
FONDONORMA : Norma COVENIN 2733:2004	Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad Para Las Personas	Nacional	Barreras Físicas: Todos aquellos obstáculos físicos, que limiten o impidan el normal desenvolvimiento o uso de los bienes y servicios por las personas. Barreras Arquitectónicas: Edificaciones que dificulten, limiten o impidan el desenvolvimiento y uso seguro, normal y cómodo de las personas en ellos. Barreras Urbanísticas: Barreras físicas en los ambientes y entornos urbanos, que limitan o impidan el desenvolvimiento y uso seguro, normal y cómodo de las personas en ellos. Código de alerta: Advierten la cercanía de algún obstáculo existente en edificaciones, ambientes o entorno urbano. Discapacidad: Limitaciones en la actividad y restricciones de participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
FONDONORMA : Norma COVENIN 2733:2004	Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para Las Personas	Nacional	Persona con Discapacidad: Persona que presenta limitación en sus actividades, restricciones de participación, como consecuencia de alteraciones de las estructuras y/o funciones corporales o condiciones de salud diferentes.
Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.	De los Profesionales		Artículo 3. El ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos impone dedicación al estudio científico, investigación, administración, asesoría y docencia de las teorías y prácticas correspondientes e implícitas en el ámbito de las Relaciones Industriales y Recursos Humanos.
Mecanismo Implementado por el Estado Venezolano para Garantizar el Proceso de <i>Inserción</i> Laboral de las Personas con Discapacidad.	Fundamentos Legales de la Discapacidad en Venezuela		Se fija los derechos sociales y, de las familias, donde existe la corresponsabilidad entre la sociedad y el Estado Venezolano garantizándoles así la participación, integración, la igualdad en el campo laboral para las personas con discapacidad puedan llevar una vida digna y decorosa como todos los ciudadanos.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Organismo	Instrumento	carácter	Referido a
Mecanismo Implementado Por el Estado Venezolano para Garantizar el Proceso de <i>Inserción</i> Laboral de las Personas con Discapacidad.	Fundamentos Legales de la Discapacidad en Venezuela	Nacional	En el art. 81 y 87 de la CRBV. • Las personas con discapacidades tienen el derecho de tener acceso a un empleo que les permita tener una vida decorosa, equilibrada y estimulante. • En la medida que las personas con discapacidad sean incorporadas al mercado de trabajo ya no van a ser una carga para la familia ni para el Estado Venezolano. • al objeto principal de la Ley para las Personas con Discapacidad, que es brindar una ayuda integral, una planificación y coordinación. • Los discapacitados tienen la posibilidad de participar en un trabajo productivo, y de asumir responsabilidades inherentes a la vida social.

Continúa.

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Nota: Este proyecto ley no ha sido aceptado por la asamblea nacional, pero es un proyecto en la cual se trabaja y se relaciona con las personas con discapacidad con la finalidad de abrir las puertas a una normativa moderna, garante plena de los derechos de las personas con discapacidad, capaz de influir positivamente en la solución de los graves problemas que diariamente aquejan a ese sector de la población venezolana.			
Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
La Asamblea Nacional De La República Bolivariana De Venezuela	Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad.	Nacional	Principios Artículo 4. ● se rigen por los principios de humanismo, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración e inclusión, no discriminación ● establecidos en la Constitución en los Tratados, Pactos, Convenios, Convenciones, Acuerdos, Declaraciones y Compromisos Internacionales
			Artículo 5.Discriminación: cualquier actitud voluntaria o involuntaria, directa o indirecta que implique alguna forma de distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones.
			De la Calificación y Clasificación de la Discapacidad Artículo 6. Consecuencia de la evaluación individual efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Nota: Este proyecto ley no ha sido aceptado por la asamblea nacional, pero es un proyecto en la cual se trabaja y se relaciona con las personas con discapacidad con la finalidad de abrir las puertas a una normativa moderna, garante plena de los derechos de las personas con discapacidad, capaz de influir positivamente en la solución de los graves problemas que diariamente aquejan a ese sector de la población venezolana.			
Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
La Asamblea Nacional De La República Bolivariana De Venezuela	Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad	Nacional	Formación para el Trabajo Principios Artículo 91. • son responsables de fomentar la planificación y ejecución de políticas públicas que deriven en programas, cursos y talleres de formación profesional para el trabajo. • Igualmente, se capacitará a las personas con discapacidad sobre el manejo administrativo y productivo de empresas o industrias, con la finalidad de promover la ejecución de proyectos socio-productivos.
			Contrato Pruebas y Entrevistas de Trabajo Artículo 93. La entidad de trabajo extenderá dicho contrato en dos ejemplares originales, uno de los cuales deberá ser entregado al trabajador o trabajadora con discapacidad mientras que el otro lo conservará la entidad de trabajo.
			Condiciones de Trabajo Artículo 94. Las entidades de trabajo deberán garantizar a los trabajadores con discapacidad condiciones de trabajo adecuadas a sus capacidades físicas e intelectuales, que les permitan desarrollar sus habilidades en el proceso social del trabajo.

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Nota: Este proyecto ley no ha sido aceptado por la asamblea nacional, pero es un proyecto en la cual se trabaja y se relaciona con las personas con discapacidad con la finalidad de abrir las puertas a una normativa moderna, garante plena de los derechos de las personas con discapacidad, capaz de influir positivamente en la solución de los graves problemas que diariamente aquejan a ese sector de la población venezolana.			
Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
La Asamblea Nacional De La República Bolivariana De Venezuela	Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad.	Nacional	Actos de Discriminación en Materia Laboral Artículo 98. La utilización de mecanismos de selección de personal que no estén adaptados a las capacidades de los y las aspirantes con discapacidad; o asimismo, el exigir requisitos adicionales a los comúnmente establecidos para cualquier otro solicitante.
			Trabajo Protegido Artículo 111. Una o más entidades de trabajo podrán crear Centros Especiales de Trabajo con Apoyo Integral para personas con discapacidad de bajo nivel de funcionamiento y alto nivel de dependencia, donde se asignarán actividades según sus capacidades y potencialidades.

Continúa

Cuadro N° 1

CUADRO BASES LEGALES

Nota: Este proyecto ley no ha sido aceptado por la asamblea nacional, pero es un proyecto en la cual se trabaja y se relaciona con las personas con discapacidad con la finalidad de abrir las puertas a una normativa moderna, garante plena de los derechos de las personas con discapacidad, capaz de influir positivamente en la solución de los graves problemas que diariamente aquejan a ese sector de la población venezolana.			
Organismo	Instrumento	Carácter	Referido a
La Asamblea Nacional De La República Bolivariana De Venezuela	Ley Orgánica contra la Discriminación Racial	Nacional	Prohibición de Actos de Discriminación Racial Artículo 8: Toda persona tiene derecho a la protección y al respeto de su honor, dignidad, moral y reputación, sin distingo de su origen étnico, origen nacional o rasgos del fenotipo. Obligación de Formación de Trabajadores Artículo 19 Los responsables, y en general toda persona natural o jurídica, prestadores de bienes o servicios, en coordinación con el Instituto Nacional contra la Discriminación Racial, deben disponer de los mecanismos necesarios para la formación, concienciación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras a su cargo en materia de prevención y erradicación de la discriminación racial, así como de establecer condiciones equitativas que fomenten las relaciones de igualdad entre éstos y éstas.

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación social se hace uso de una serie de herramientas metodológicas para realizar con éxito un determinado estudio. A los efectos de esta investigación, se contó con un método científico que requirió la definición de los siguientes aspectos:

Naturaleza de la investigación

Chávez (2007: 133), expresa que el tipo de investigación “se determina de acuerdo con el tipo de problema que el lector desea solucionar, objetivos que pretenda lograr y disponibilidad de recursos”. El investigador debe indagar sobre que otros criterios clasificarán su estudio, con el objeto de completar tal explicación.

El presente trabajo está enmarcado en la tipología descriptiva, entendiéndose esta como la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento como lo indica Arias (1999:46), en tal sentido que la investigación tiene como propósito analizar el proceso de capacitación del estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral.

En este orden de ideas, el presente trabajo, corresponde a una investigación enmarcada en un modelo cuantitativo, por lo tanto se examinará los datos de manera numérica.

La investigación se considera de campo puesto que al basarse sobre hechos reales es necesario llevar a cabo una estrategia que permita analizar la situación directamente en el lugar donde acontecen. Balestrini (1998: 84), señala que “la

utilización de este tipo de investigación de campo permite recoger datos de interés de forma directa de la existencia mediante un tangible, a partir de la experiencia práctica adquirida, producto del aporte personal de la investigación en curso”, en una investigación de campo también se emplea datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico.

Estrategia metodológica

Tomando en consideración los objetivos de la presente investigación, la cual está basada en analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral, fue necesaria:

- La revisión exhaustiva documental de fuentes bibliográficas y digitales, tanto nacionales como internacionales.
- La operacionalización de las variables, definiendo indicadores e ítems que sirvieron de insumos para la elaboración del instrumento de recolección de datos, en tal sentido se elaboró un Cuadro Técnico Metodológico para este fin, donde Arias (2006):16) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. (Ver Cuadro N° 2).
- La aplicación de técnicas e instrumentos a la muestra.
- La transcripción y vaciado de información, procediendo al análisis respectivo.
- La elaboración de conclusiones y recomendaciones.

A continuación se presenta el Cuadro Técnico Metodológico

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de <i>inserción</i> y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional	Personas con Discapacidad	1. Discapacidad.	Revisión documental	✓ Organización Mundial de la Salud (OMS). ✓ Organización de las Naciones Unidas. (ONU) ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. ✓ Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras ✓ LOPCYMAT. ✓ La Ley Para Personas Con Discapacidad (LPCD). ✓ Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad ✓ Normas COVENIN ✓ CONAPDIS.
			2. Personas con discapacidad.		
			3. Tipos de discapacidad.		
			4. Origen.		
			5. Trato.		
		Principios y Políticas De Empleo	6. Marco regulatorio Internacional.		
			7. Marco regulatorio nacional.		
			8. Gestión de las discapacidades.		
			9. Promoción de Oportunidad de empleo para las personas con discapacidad.		

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inserción y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional	Inclusión Laboral	10. Porcentaje de inclusión.	Revisión documental	✓ Organización Mundial de la Salud (OMS). ✓ Organización de las Naciones Unidas. (ONU) ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. ✓ Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras ✓ LOPCYMAT. ✓ La Ley Para Personas Con Discapacidad (LPCD). ✓ Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad - Normas COVENIN ✓ CONAPDIS.
			11. Sanciones.		
			12. Ente Regulador.		
			13. Requisitos Fundamentales.		
		Perfiles de Responsabilidad y Cargos	14. Análisis del puesto de trabajo.		
			15. Competencias.		

Continúa

Cuadro N° 2
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional	Reclutamiento Selección y Contratación	16. Reclutamiento.	Revisión documental	✓ Organización Mundial de la Salud (OMS). ✓ Organización de las Naciones Unidas. (ONU) ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. ✓ Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras ✓ LOPCYMAT. ✓ La Ley Para Personas Con Discapacidad (LPCD). ✓ Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad ✓ Normas COVENIN ✓ CONAPDIS.
			17. Competencia y habilidad.		
			18. Adecuaciones para la entrevista.		
			19. Entrevista a la familia.		
			20. Modalidad de empleo.		
			21. Requisitos de contratación.		
			22. Registro.		
		Comunicación y Sensibilización	23. Preparación.		
			24. Programas de sensibilización.		
			25. Medios para sensibilización.		

Continúa

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional	Inducción y Adiestramiento	26. Proceso de Inducción.	Revisión documental	✓ Organización Mundial de la Salud (OMS).
			27. Adecuaciones.		✓ Organización de las Naciones Unidas. (ONU)
			28. Estrategias de inclusión.		✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT).
			29. Herramienta educativa.		✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
		Seguimiento	30. Chequeos y Seguimientos.		✓ Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras
			31. Evaluación.		✓ LOPCYMAT.
					✓ La Ley Para Personas Con Discapacidad (LPCD).
					✓ Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad
					✓ Normas COVENIN
					✓ CONAPDIS.

Continua

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional	Desarrollo	32. Inclusión.	Revisión documental	✓ Organización Mundial de la Salud (OMS). ✓ Organización de las Naciones Unidas. (ONU) ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. ✓ Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras ✓ LOPCYMAT. ✓ La Ley Para Personas Con Discapacidad (LPCD). ✓ Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad ✓ Normas COVENIN CONAPDIS.
			33. importancia de inclusión.		
			34. Oportunidad de desarrollo.		
		Salud y Seguridad	35. Análisis Seguro de Trabajo (AST).		
			36. Evaluación de riesgos.		
			37. Programas de seguridad y salud.		
			38. Planes de contingencia.		
			39. Promoción de seguridad.		

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional	Adecuaciones de las Instalaciones	40. Accesibilidad y transitividad. 41. Normas COVENIN	Revisión documental	✓ Organización Mundial de la Salud (OMS). ✓ Organización de las Naciones Unidas. (ONU) ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. ✓ Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras ✓ LOPCYMAT. ✓ La Ley Para Personas Con Discapacidad (LPCD). ✓ Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad ✓ Normas COVENIN ✓ CONAPDIS.

Continúa

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Proceso de capacitación del estudiante.	Personas con Discapacidad	1. Discapacidad.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.	Estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales del 10mo semestre
			2. Personas con discapacidad.		
			3. Tipos de discapacidad.		
			4. Origen.		
			5. Trato.		
		Principios y Políticas De Empleo	6. Marco regulatorio Internacional.		
			7. Marco regulatorio nacional.		
			8. Gestión de las discapacidades.		
			9. Promoción de Oportunidad de empleo para las personas con discapacidad.		

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Proceso de capacitación del estudiante.	Inclusión Laboral	10. Porcentaje de inclusión.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.	Estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales del 10mo semestre
			11. Sanciones.		
			12. Ente Regulador.		
			13. Requisitos Fundamentales.		
		Perfiles de Responsabilidad y Cargos	14. Análisis del puesto de trabajo.		
			15. Competencias.		

Continua

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Proceso de capacitación del estudiante.	Reclutamiento Selección y Contratación	16. Reclutamiento.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.	Estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales del 10mo semestre
			17. Competencia y habilidad.		
			18. Adecuaciones para la entrevista.		
			19. Entrevista a la familia.		
			20. Modalidad de empleo.		
			21. Requisitos de contratación.		
			22. Registro.		
		Comunicación y Sensibilización	23. Preparación.		
			24. Programas de sensibilización.		
			25. Medios para sensibilización.		

Continua

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Proceso de capacitación del estudiante.	Inducción y Adiestramiento	26. Proceso de Inducción.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.	Estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales del 10mo semestre
			27. Adecuaciones.		
			28. Estrategias de inclusión.		
			29. Herramienta educativa.		
		Seguimiento	30. Chequeos y Seguimientos.		
			31. Evaluación.		

Continua

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Proceso de capacitación del estudiante.	Desarrollo	32. Inclusión.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.	Estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales del 10mo semestre
			33. importancia de inclusión.		
			34. Oportunidad de desarrollo.		
		Salud y Seguridad	35. Análisis Seguro de Trabajo (AST).		
			36. Evaluación de riesgos.		
			37. Programas de seguridad y salud.		
			38. Planes de contingencia.		
			39. Promoción de seguridad.		

Continúa

Cuadro N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.					
Objetivo Específico	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Proceso de capacitación del estudiante.	Adecuaciones de las Instalaciones	40. Accesibilidad y transitabilidad.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.	Estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales del 10mo semestre
			41. Normas COVENIN		

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015)

Población

Según Tamayo y Tamayo, (1997: 114), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. Atendiendo a estas consideraciones, en la presente investigación se contó con una población de dos ciento y cinco (205) estudiantes graduandos que cursan el décimo (10mo) semestre de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, datos suministrados por la Dirección de Asuntos Estudiantiles (2015).

Muestra

Según el autor Parra (2003: 16), define la muestra como “una parte (sub-conjunto) de la población obtenida con el propósito de investigar propiedades que posee la población”, por tal motivo se procedió a tomar una muestra representativa del cincuenta por ciento (50%) dando como resultado 108 estudiantes graduandos. A este tipo de muestra se le define como muestreo discrecional, a lo que Creswell (2008: 43) lo define como “un procedimiento de muestreo cuantitativo en el que el investigador selecciona a los participantes, ya que están dispuestos y disponibles para ser estudiados”.

Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.

Hurtado y Toro (2007: 67) señalan que “se debe describir con precisión de qué manera se va a escoger la información, evidentemente las técnicas e instrumentos utilizados dependerán del tipo de investigación que se esté realizando”. Por ello, una vez obtenidos los elementos teóricos y definido el diseño de la investigación, se precisó como la técnica de recolección de datos para el primer objetivo específico la revisión documental, la cual se presentó mediante un cuadro comparativo entre,

los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral. **(Ver anexo A-1).**

Para el alcance del segundo objetivo específico se empleó como técnica la encuesta, en opinión de Rodríguez, (2008:10) “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. Para ello se utilizó como instrumento un cuestionario donde Gómez, (2006:127-128) comenta que el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir, el mismo fue aplicado a los estudiantes en condición de graduando que cursan el último semestre de la Escuela de Relaciones Industriales, está dividido en once (11) indicadores con cuarenta y un (41) con preguntas dicotómicas y de elección única que Gil y Múria (1998) lo definen “son preguntas con un carácter nominal que pueden ser dicotómicas cuando hay solo dos alternativas; son preguntas de tipos muy básicos, fáciles de formular y mucho más de tabular y analizar”(p. 29),

Validez y confiabilidad

En relación a la validez del instrumento, Hernández (2007: 278), plantea que la “es el grado en el cual el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. Luego de diseñado el instrumento, antes de su aplicación, se debe cumplir con el requisito de validación del mismo. Atendiendo a estas consideraciones, el instrumento diseñado para la recolección de información de la presente investigación se basó en una revisión documental, y un cuestionario con preguntas dicotómicas, determinando la validación según el juicio de tres (3) expertos profesores de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, los cuales tomaron en consideración tres aspectos fundamentales, tales

como: redacción adecuada de los Ítems, correspondencia de los objetivos y adaptación al tipo de investigación. **(Ver anexos A2, A3, A4).**

Para el cálculo de la confiabilidad contamos con el apoyo de un profesor de la Cátedra de Estadística de la Universidad de Carabobo perteneciente a la escuela de Relaciones Industriales, el cual aplicó el método de alfa de Kuder y Richardson arrojando un valor de 0,90 afirmando a si la consistencia interna del instrumento. Este modelo consiste en evaluar la consistencia interna de una prueba, para lo cual se requiere de una sola aplicación y la confiabilidad se estima a partir de las respuestas de los sujetos a todos los reactivos de la prueba Anastasi (1998), en esta investigación se aplicó por ser un instrumento con ítems dicotómicos codificados con 1 -2 (SI – NO) **(Ver anexo A-1).**

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo comprende el análisis e interpretación de los datos recabados a través de la aplicación de las técnicas e instrumento de recolección de datos descritos en el capítulo anterior, con la intención de lograr analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Para la información recolectada que da respuesta al primer objetivo se utilizó como técnica la revisión documental, la cual se presentó mediante un cuadro comparativo entre, los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral. Para lograrlo se utilizó como fuentes de recolección de datos, las leyes, normas y procedimientos de: La Organización Mundial de la Salud, Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo, La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley para las Personas con Discapacidad, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, la Comisión Venezolana de Normas Industriales, el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad, y las del Consejo Nacional De Las Personas Con Discapacidad CONAPDIS. Ver cuadro N° 3.

Para dar respuesta al objetivo número dos referente a la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral. Se aplicó un cuestionario a los estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales presentando los gráficos, con los resultados porcentuales derivados por cada

indicador, von sus respectivos ítems. Los cálculos fueron logrados mediante el traslado de los datos obtenidos en hoja de cálculo Excel. Al igual que las tablas de frecuencias obtenidas de los resultados por cada ítems presentado en nuestro instrumento, con sus respectivos porcentajes originados por las respuestas de los alumnos encuestados.

Los datos recolectados y logrados a través de cada alternativa de respuesta elegida por la población en estudio para esta investigación, se analizaron e interpretaron sustentados con las teorías que avalan el marco teórico. De dicho análisis surgió primeramente las conclusiones y luego las recomendaciones generales de dicha investigación, basadas en los resultados derivados de los instrumentos aplicados.

A continuación se presentan los resultados para dar respuesta al objetivo específico número uno: Determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral

Lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
1. Discapacidad.	● Organización Mundial de la Salud (OMS): Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) Es un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. ● Organización de las Naciones Unidas (ONU): interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás	● Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD): Artículo 5. La condición compleja del ser humano constituida por factores que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades. ● Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 5. Es la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, físicas, mentales o intelectuales
2. Personas con discapacidad.	● Organización Internacional de Trabajo (OIT): Se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. ● Organización Mundial de la Salud (OMS): El 80 % de las personas con discapacidad, siguen enfrentándose a obstáculos en su participación en la sociedad, y a niveles inferiores de vida.	● Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD): Artículo 6. Todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas. ● Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 5. Son todas aquellas personas que por causas congénitas, sobrevenidas o hereditarias tengan alguna disfunción o ausencia de sus capacidades.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
3. Tipos de discapacidad	• Organización de las Naciones Unidas (ONU): Una deficiencia es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Se divide de la siguiente forma; 1) Discapacidad Intelectual; 2) Discapacidad Emocional; 3) Discapacidad Sensorial; 4) Discapacidad Motora. • Organización Mundial de la Salud (OMS): Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Agrupa sistemáticamente los dominios de la salud y los dominios “relacionados con la salud.” Como son; 1)Funcionamiento Discapacidad; 2) Funciones corporales; 3) Estructuras corporales; 4) Deficiencia; 5) Actividad; 6) Limitaciones en la actividad; 7) Participación; 8) Restricciones en la participación; 9) Factores Contextuales.	• Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT): Artículo 78. Corresponden a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo a un trabajador como son; 1) discapacidad temporal; 2) discapacidad parcial permanente; 3)discapacidad total permanente para el trabajo habitual; 4) discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad; 5) gran discapacidad. • Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 5. Proceso técnico científico de valoración del funcionamiento de una persona, realizado por médicos especialistas del área pertinente según el tipo de discapacidad.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
4. Origen.	● Organización Internacional de Trabajo (OIT): El origen social se mantiene en aquellos sistemas en los que prevalece una estratificación social rígida. ● Organización Mundial de la Salud (OMS): Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) Considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad.	● Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza, como son; 1) La justicia social y la solidaridad; 2) La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales; 3) las relaciones laborales; 4) Los derechos laborales son irrenunciables; entre otros. ● Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD): Artículo 4. Los principios que rigen las disposiciones de la presente Ley son: humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no segregación, no discriminación, participación, corresponsabilidad, respeto por la diferencia y aceptación de la diversidad humana, entre otras.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR PRINCIPIOS Y POLITICAS DE EMPLEO

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
6,7 - Principios y Políticas De Empleo	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) Convenio 159. Artículo 2. De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (Recomendación 099) Se deberían adoptar todas las medidas necesarias y factibles para crear o desarrollar servicios especializados de orientación profesional destinados a los inválidos que necesiten ayuda para elegir o cambiar de profesión.	• Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): Artículo 290. • 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. • No 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. • Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD): Artículo 4. Humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no segregación, no discriminación, participación, corresponsabilidad, respeto por la diferencia y aceptación de la diversidad humana, respeto por las capacidades en evolución de los niños con discapacidad, equiparación de oportunidades, respeto a la dignidad personal.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR PRINCIPIOS Y POLITICAS DE EMPLEO

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
8. Gestión de las discapacidades.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Considera que la adopción de medidas especiales positivas encaminadas a establecer una igualdad efectiva de oportunidades y de trato para las personas discapacitadas en el trabajo constituya una discriminación contra los demás trabajadores. • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), convenio 111. Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política.	• Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD): Artículo 8. La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia. • Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): 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, 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.

Continúa

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR PRINCIPIOS Y POLITICAS DE EMPLEO

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
9. Promoción de Oportunidad de empleo para las personas con discapacidad	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 27. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.	• Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): Artículo 26. • Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes. • Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. Fundamentos Legales de la Discapacidad en Venezuela En el art. 81 y 87 de la CRBV. • Las personas con discapacidades tienen el derecho de tener acceso a un empleo que les permita tener una vida decora, equilibrada y estimulante. • En la medida que las personas con discapacidad sean incorporadas al mercado de trabajo ya no van a ser una carga para la familia ni para el Estado Venezolano.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR INSERCIÓN LABORAL.

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
10. Porcentaje de inclusión.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. • Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 27. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.	• Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): Artículo 290. En ninguna circunstancia pueden ser excluidos y todo patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco (5%) por ciento de su nómina total a trabajadores 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. • Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD): Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR INSERCIÓN LABORAL.

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
11. Sanciones.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La “igualdad de oportunidades” es el tema central del Programa y la filosofía en la que se sustenta para alcanzar la plena participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social y económica. Este tema se basa en un principio importante, a saber, el de que los problemas que afectan a las personas con discapacidad no se deben abordar de manera aislada, sino en el contexto de los servicios normales de la comunidad.	• Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD): Artículo 73. Sin perjuicio de las acciones particulares o de oficio contempladas en el ordenamiento jurídico, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad aplicará las sanciones, una vez efectuadas las investigaciones que comprueben que se ha incurrido en alguna de las infracciones establecidas taxativamente en esta Ley. • Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): Artículo 526. Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores y trabajadoras con modalidades especiales de condiciones de trabajo establecidas en la presente ley hará incurrir al patrono o patrona infractor o infractora en el pago de una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR INSERCIÓN LABORAL.

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
12. Ente Regulador.	• Convención de la Organización de las naciones unidas (ONU) Convenio de los derechos de las personas con discapacidad (2006) Esta Convención es el resultado de un largo proceso, en el que participaron varios actores: Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, Relator Especial sobre Discapacidad, Instituciones de derechos humanos nacionales, y Organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel destacado las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias.	• Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS). CONAPDIS y de forma conjunta con el Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social y el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, elaboraremos propuestas y estrategias sobre formación, entrenamiento, <i>inserción</i>, <i>reinserción</i>, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo, adaptación profesional y reocupación laboral para personas con discapacidad. Así como lo establece el Art. 26 de la LPD. • Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD): Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, <i>inserción</i> y <i>reinserción</i> laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad...

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR INSERCIÓN LABORAL.

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
13. Requisitos Fundamentales.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Es responsabilidad de los Estados adoptar medidas adecuadas para eliminar esos obstáculos. Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan deben desempeñar una función activa como copartícipes en ese proceso. El logro de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad constituye una contribución fundamental al esfuerzo general y mundial de movilización de los recursos humanos.	• Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD) Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho. • Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): Artículo 289. El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR PERFIL DE RESPONSABILIDAD Y CARGOS

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
14. Análisis del puesto de trabajo.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), convenio 111. Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional. Los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) Convenio 159. Artículo 7. Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo.	• Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 94. Las entidades de trabajo deberán garantizar a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad condiciones de trabajo adecuadas a sus capacidades físicas e intelectuales, que les permitan desarrollar sus habilidades en el proceso social del trabajo. Artículo 95. De manera excepcional y previo estudio del caso por un médico especialista adscrito al Sistema Público Nacional de Salud, el empleador deberá establecer y respetar un horario de trabajo acorde con la condición del trabajador y trabajadora con discapacidad.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR PERFIL DE RESPONSABILIDAD Y CARGOS

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
15. Competencias.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) Convenio 159. Artículo 9. Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.	• Fundamentos legales de la discapacidad en Venezuela. Las personas con discapacidad tienen la posibilidad de participar en un trabajo productivo, y de asumir responsabilidades inherentes a la vida social, para actuar con independencia y tomar sus propias decisiones con entera libertad, es decir, la persona cumple un rol productivo que la capacita para bastarse asimismo y actuar independientemente en sus múltiples manifestaciones. • Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 91. • son responsables de fomentar la planificación y ejecución de políticas públicas que deriven en programas, cursos y talleres de formación profesional para el trabajo. • Igualmente, se capacitará a las personas con discapacidad sobre el manejo administrativo y productivo de empresas o industrias, con la finalidad de promover la ejecución de proyectos socio-productivos.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
16. Reclutamiento.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) Convenio 159. Artículo 7. Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.	• Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): Artículo 55. El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley. • Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD) Artículo 22. Los ministerios con competencia en materia de educación, deportes, salud, desarrollo social, economía popular y de trabajo son responsables del diseño, coordinación y ejecución de los programas de educación, formación y desarrollo progresivo del recurso humano necesario para brindar atención integral a las personas con discapacidad. Artículo 27. 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.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
17. Competencia y habilidad.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Inclusión de la discapacidad. <i>Creación de capacidad.</i> Las organizaciones de trabajadores y a las organizaciones de y para personas con discapacidad de países en desarrollo y de países de ingresos medianos para crear capacidad en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. El Centro de Turín ha facilitado el desarrollo de un enfoque interactivo sobre las cuestiones relativas a la discapacidad (la formación sobre discapacidad e igualdad), el tema de la discapacidad ha pasado a ser una materia optativa en varias instituciones y cursos de formación general, como la Academia de Competencias y la formación para el Desarrollo Empresarial Sostenible, entre otros.	• Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD) Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho. • Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT): Artículo 5. Tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia, así como en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción en las empresas.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
18. Adecuaciones para la entrevista.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades Consiste en elaborar una lista detallada de las obligaciones derivadas de un empleo determinado y de las competencias que requiere. Es una indicación de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de la competencia necesaria para ello. El análisis también puede incluir elementos relativos a las herramientas y la maquinaria utilizadas. El análisis del empleo suele ser la primera etapa del proceso de colocación	• Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 93. La relación de trabajo se establecerá por escrito mediante la celebración de un contrato de trabajo. Para ello, la entidad de trabajo extenderá dicho contrato en dos ejemplares originales, uno de los cuales deberá ser entregado al trabajador o trabajadora con discapacidad mientras que el otro lo conservará la entidad de trabajo. El contrato de trabajo deberá contener además de las especificaciones ordenadas por la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, la indicación del tipo de discapacidad del trabajador.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
19. Entrevista a la familia.	Organización Internacional de Trabajo (OIT): Declaraciones de los derechos del retrasado mental (1971) El retrasado mental debe residir con su familia o en un hogar que reemplace al propio, y participar en las distintas formas de la vida de la comunidad. El hogar en que viva debe recibir asistencia. En caso de que sea necesario internarlo en un establecimiento especializado, el ambiente y las condiciones de vida dentro de tal institución deberán asemejarse en la mayor medida posible a los de la vida normal.	• Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 20. La familia de personas con discapacidad debe contar con programas y servicios de asesoría, orientación, formación y prevención en materia de manejo, Emocional así como la capacitación técnica por tipos de discapacidad.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
20. Modalidad de empleo.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas Es una dependencia especializada de la Secretaría de la OIT. Su tarea consiste en mantener relaciones estrechas con las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros, en poner a su disposición los recursos de la OIT y en tener a ésta al corriente, en todo momento, de las opiniones, preocupaciones y prioridades de dichas organizaciones.	• Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 29. Toda persona con discapacidad tiene derecho a la movilización personal con la mayor independencia, en la forma y en el momento que lo desee. El Estado garantizará el cumplimiento de este derecho adoptando medidas efectivas para asegurar los mecanismos de traslado a un costo accesible. • Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD) Artículo 28. 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 o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
21. Requisitos de contratación.	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 27. incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional delas personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.	• Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 95. Los trabajadores y trabajadoras con discapacidad estarán sometidos a la jornada ordinaria y especial establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
22. Registro	• Organización Internacional de Trabajo (OIT): Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Artículo 31. Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas; a) Respetar las garantías legales establecidas, incluida la legislación sobre protección de datos, a fin de asegurar la confidencialidad y el respeto de la privacidad de las personas con discapacidad; b) Cumplir las normas aceptadas internacionalmente para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios éticos en la recopilación y el uso de estadísticas.	• Anteproyecto de ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 105. Las entidades de trabajo deberán informar trimestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad el número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, empleados y empleadas, plenamente identificados e identificadas, certificados y certificadas; así como su fecha de ingreso, el cargo que desempeñan, remuneración y el tipo de discapacidad. • Ley Para las Personas con Discapacidad (LPCD) Artículo 72. Los empleadores o las empleadoras informarán semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística, el número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeña cada uno o una.

Continúa.

Cuadro N°3

CUADRO DE INDICADOR DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
23. Preparación.	Organización Internacional del Trabajo OIT Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: Debería comunicarse a todos los trabajadores información general acerca de las discapacidades en el lugar de trabajo, junto con la información específica sobre la estrategia de la empresa.	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Art 58 La comunicación es libre y plural, y comporta los deberes y responsabilidades que indique la ley. Toda persona tiene derecho a la información oportuna, veraz e imparcial.
24. Programas de sensibilización.	Organización de las Naciones Unidas (ONU) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Art 8: Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que toma mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas. Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.	Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 35. Servicio de radio y televisión deben difundir en los horarios todo usuario y supervisado campañas y mensajes dirigidos a la formación y concienciación en materia de discapacidad. Difusión de los derechos de las personas con esta condición. Medios impresos, deberán destinar un espacio para la difusión de mensajes formativos. Artículo 36 Los medios de comunicación deben respetar la condición de las personas con discapacidad;

25. Medios para sensibilización.	Organización de las Naciones Unidas (ONU) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Art 2: La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso	Ley Para Personas con Discapacidad (LPCD) Art 23: todos los medios de difusión de prensa, radio y televisión...Transmitirán y publicarán mensajes dirigidos a la prevención de enfermedades y accidentes discapacitantes y la difusión de mensajes sobre discapacidad, Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad: Artículo 37. Incluir interpretación en Lengua de Señas Venezolana en todos sus programas informativos difundidos Artículo 38. Los medios de comunicación social, deberán adaptarse a las nuevas tecnologías, a fin de garantizar la integración de todas las personas con discapacidad,
---	---	---

Continúa

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR INDUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
26. Proceso de Inducción	Organización de las Naciones Unidas (ONU) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias	Ley Para Personas con Discapacidad Art 29 Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad Art 41 Desarrollo de planes de concienciación con el sector empleador, sobre el derecho laboral de las personas con discapacidad.

27. Adecuaciones	Organización Internacional del Trabajo OIT “se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.	Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad Adecuación de los procesos de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a los diferentes tipos de discapacidad, habilidades, capacidades y perfil profesional.
28 Estrategias de Inclusión	Organización Internacional del Trabajo OIT Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.	Ley Para las Personas con Discapacidad LPPD Establecer las disposiciones que permitan el desarrollo integral de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, la participación solidaria de ésta, la familia, los entes públicos nacionales, estatales y municipales; así como también los entes privados nacionales o internacionales y organizaciones sociales
29. Herramienta Educativa	Organización Internacional del Trabajo OIT En el marco de la contratación de personas que se beneficiarán de una formación profesional en el lugar de trabajo, debería aplicarse una política de igualdad de oportunidades, a fin de que todos los trabajadores, incluidas las personas con discapacidades, tengan acceso a los cursos y de que se adapten los materiales y manuales de instrucción cuando sea necesario.	Ley Para las Personas con Discapacidad LPPD El Estado promoverá la salud y calidad de vida, dando prioridad a la educación para la prevención de la discapacidad en todos los niveles y modalidades educativas y a la colectividad en general. Educación para personas con discapacidad

Cuadro N°3
CUADRO DEL INDICADOR SEGUIMIENTO

Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
30. Chequeos y Seguimiento	Organización Internacional del Trabajo OIT Los empleadores debería revisar continuamente su proceso de contratación, con el fin de garantizar que sea accesible a personas con diferentes tipos de discapacidad...	Ley Para las Personas con Discapacidad LPPD Crear un centro de apoyo a la <i>inserción</i> laboral cuyo fin prioritario sea el mantener a los trabajadores en el puesto de trabajo mediante una formación continua, tomando como referencia los modelos de aprendizaje a lo largo de la vida y un seguimiento sistemático de su actividad laboral a través de la figura del Formador Laboral.
31. Evaluación	Organización Internacional del Trabajo OIT Las autoridades competentes deberían revisar con regularidad la eficacia de las medidas destinadas a promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades, y tomar disposiciones para potenciar dichas medidas cuando sea necesario. Las revisiones deberían realizarse en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como con los representantes de las personas con discapacidades La evaluación del rendimiento de los trabajadores con discapacidades debería realizarse utilizando los mismos criterios que se aplican a los demás trabajadores que ocupan puestos idénticos o similares.	Ley Para las Personas con Discapacidad LPPD Efectuar el seguimiento, la evaluación y el control de las políticas, planes, programas, proyectos y proponer los correctivos que considere necesarios. Evaluar en forma continua el desempeño y los resultados de la gestión del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Continua

Cuadro N°3

CUADRO DEL INDICADOR DESARROLLO

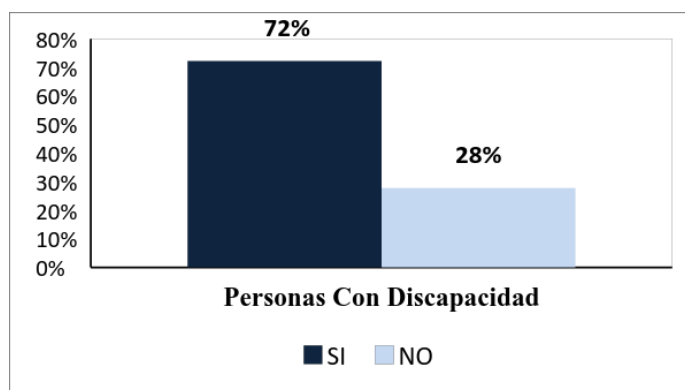
Ítems	Marco Regulatorio Internacional	Marco Regulatorio Nacional
32. Inclusión	Organización Internacional del Trabajo OIT Se refiere a la inclusión de las personas con discapacidades en el empleo, la educación y la formación y en todos los sectores de la sociedad.	Ley Para las Personas con Discapacidad LPPD Art 28. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.
33. Importancia de inclusión	Organización de las Naciones Unidas (ONU) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Art 28 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.	Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras Art 290 Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras.

34. Oportunidad de desarrollo	Organización Internacional del Trabajo OIT Los trabajadores con discapacidades deberían tener las mismas oportunidades que los demás trabajadores en el puesto de trabajo, para adquirir las capacidades y experiencia necesarias a fin de progresar en sus carreras.	Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras Art 295. La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos Ley Para las Personas con Discapacidad LPPD Art 1 tienen derecho al desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia.
--------------------------------------	--	---

Elaborado por: Montero, Oliveros, Quiñonez

Resultados de la aplicación del cuestionario a los estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales del décimo semestre.

Gráfico N° 1. Indicador: Personas con Discapacidad.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015)

El gráfico n° 1 nos indica, el porcentaje de conocimiento que tienen los estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, pertenecientes al último semestre de la carrera, con respecto al indicador de personas con discapacidad, dando un resultado alentador del 72% del total de personas encuestadas, que si indican poseer los conocimientos básicos y fundamentales sobre las personas con discapacidad, dicho indicador contiene los siguientes ítems de los cuales obtuvimos los resultados:

Tabla N° 1. Indicador: Personas con Discapacidad.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Discapacidad	90	83%	18	17%
Personas con discapacidad	106	98%	2	2%
Tipos de discapacidad	62	57%	46	43%
Origen	44	41%	64	59%
Trato.	88	81%	20	19%
Total:	72%		28%	

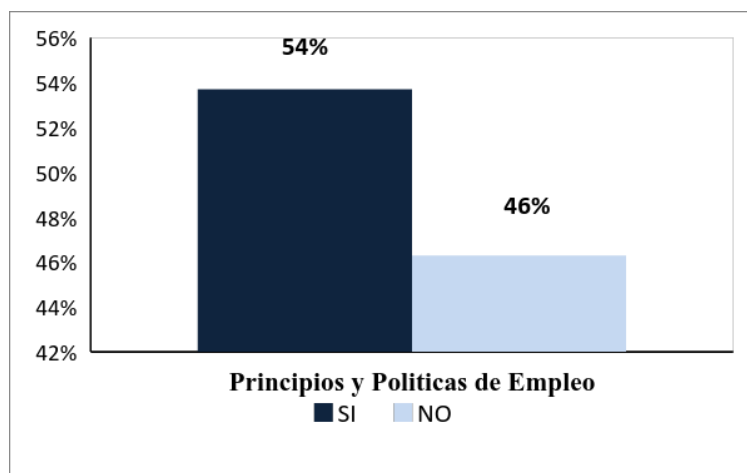
Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

En la tabla n° 1, se observan los porcentajes de conocimiento, o no, de los diferentes ítems presentados en el cuestionario aplicado, todos ellos referentes al tema de la discapacidad, a las personas con discapacidad así como los tipos y orígenes de la discapacidad y el trato de debe existir hacia estas personas, se obtuvieron resultados muy alentadores ya que la gran mayoría de los alumnos encuestados poseen los conocimientos necesarios sobre este tema, base fundamental de nuestra investigación, excluyendo el conocimiento con respecto a los tipos y orígenes, que arrojaron un porcentaje bajo en comparación al resto.

Es de gran importancia poseer los que se conocimientos referentes a la discapacidad, ya que evita la desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, y primordialmente para los Relacionistas Industriales, por ser parte de su labor, el contratar e interactuar con todo tipo de personas, independientemente de su condición física o mental. En la mayoría de los casos en los que las personas con discapacidad no son contratadas, ni valoradas para elaborar un plan de carrera, es por el desconocimiento que se tiene del tema, como lo indica Millas (2005), quien también argumenta que “La discriminación se funda en prejuicios que se han

heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente se tiene hacia las personas con discapacidad”.

Gráfico N° 2. Indicador: Principios y Políticas de Empleo.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El siguiente indicador, presentado en la gráfica número 2, se refiere a los principios y políticas de empleo, mediante el cual obtuvimos por medio una serie de ítems del cuestionario aplicado, arrojando un porcentaje del 54% del total de los alumnos que representa el nivel conocimientos que poseen con respecto al tema, dando un resultado no muy alentador, ya que un 46% de los alumnos del último semestre de la carrera indican no poseer el conocimiento necesario para desarrollar su labor de forma adecuada, y más por ser un tema de tanta importancia, que abarca los marcos regulatorios nacionales e internacionales con los cuales debemos basarnos al momento de contratar a una persona con discapacidad, así como el trato y el desarrollo que esta persona debe tener dentro de la organización. Cabe destacar que el trabajo es un derecho que tienen todas las personas a nivel mundial, no sólo porque a través de él se obtienen lo indispensable para cubrir sus necesidades, y lograr una vida digna, sino también porque les ayuda a su autorrealización, y a su crecimiento personal.

Tabla N° 2. Indicador: Principios y Políticas de Empleo.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Marco regulatorio internacional.	50	46%	58	54%
Marco regulatorio nacional.	73	68%	35	32%
Gestión de las discapacidades.	57	53%	51	47%
Promoción de oportunidad de empleo para las personas con discapacidad	52	48%	56	52%
Total:	54%		46%	

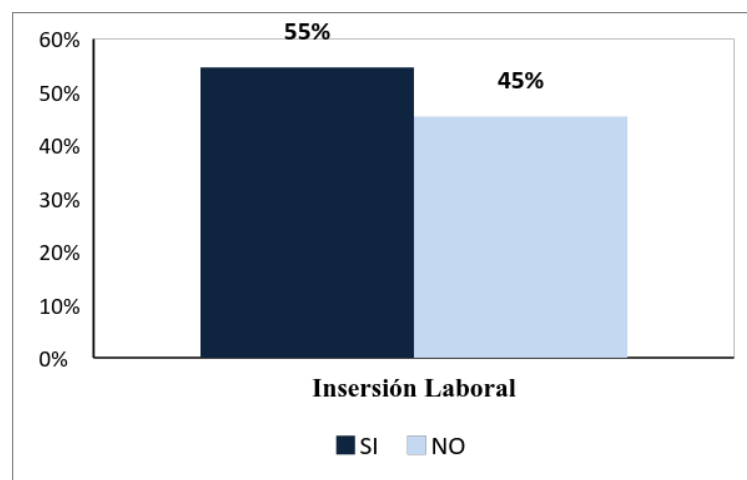
Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

Según los resultados obtenidos que se reflejan en la tabla número 2 de frecuencia, menos del 50% de los estudiantes conocen el marco regulatorio internacional, entre los cuales destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU), el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de discapacidades en el lugar de trabajo de la (OIT) y el informe mundial sobre la discapacidad (OMS) que respaldan de manera conjunta y solidaria los derechos de las personas con discapacidad, así como también, la oportunidad de empleo que todas estas tienen, solo el 68% de los alumnos encuestados conocen el marco regulatorio nacional, entre los cuales citamos, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley para las Personas con Discapacidad, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, la Comisión Venezolana de Normas Industriales, el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad, y las del Consejo Nacional De Las Personas Con Discapacidad CONAPDIS referente a las políticas de empleo para las personas con discapacidad, un porcentaje bajo como resultado, ya que todos los alumnos de la Escuela de Relaciones Industriales que se

encuentran en el último semestre de la carrera, deben conocer el marco regulatorio por el cual se tienen que regir dentro de una organización.

Para el ítems de gestión de las discapacidades se obtuvo un resultado de conocimiento del 53% de los alumnos, tema que es relacionado con las discapacidades en el lugar de trabajo, los futuros Licenciados en Relaciones Industriales deberían tener la capacidad de generar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte integral de su política general de empleo y que sea un elemento específico de su destreza de desarrollo de los recursos humanos. La estrategia de gestión de discapacidades debería estar vinculada a una política empresarial que promueva la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, tal como lo indica la OIT en su Repertorio de Recomendaciones para la Gestión de las Discapacidades en el Lugar De Trabajo (2001). En este repertorio también se toma en cuenta las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, ítems en el cual se obtuvo un resultado del 52% de desconocimiento del tema que asume, la estrategia que la organización debería tener conjuntamente con la política y la legislación nacional, e incorporar los principios de igualdad de oportunidades y de plena integración en que se fundamentan los convenios pertinentes de la OIT y en particular el Convenio núm. 159, sobre la readaptación profesional y empleo (personas invalidas) (1983).

Gráfico N° 3. Indicador: Inclusión Laboral.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El indicador que se presenta en el grafico número 3, se refiere al tema de la inclusión laboral, en dicha gráfica se proyecta un resultado del 55% de personas encuestadas que revelan conocer el tema y un 45% de personas que lo desconocen. Este indicador está estructurado por una serie de ítems que se refieren la inclusión laboral de personas con discapacidad de acuerdo a las leyes nacionales. El resultado obtenido con respecto al tema es poco alentador, ya que es base fundamental para cumplir con el Estado y evitar las sanciones correspondientes, las cuales todas las organizaciones deben evitar y son los encargados de la Gerencia de Recursos Humanos los responsables del caso.

Tabla N° 3. Indicador: Inclusión Laboral.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Porcentaje de inclusión.	88	81%	20	19%
Sanciones.	45	42%	63	58%
Ente regulador.	61	56%	47	44%
Requisitos fundamentales.	42	39%	66	61%
Total:	55%		45%	

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

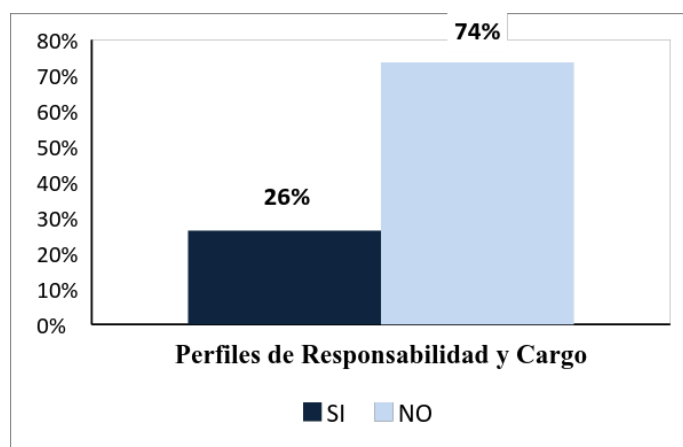
La tabla n° 3, nos permite observar los resultados divididos por cada uno de los ítems implementados en nuestro instrumento, en primer lugar tenemos el porcentaje de inclusión que deben tener las empresas de personas con discapacidad en la cual el 81% de los estudiantes argumentan conocer la Ley Para las Personas Con Discapacidad (LPPCD) (2007), que expresa en su artículo 28, la obligación de las organizaciones públicas, privadas o mixtas, quienes deben contratar a no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, independientemente del cargo que estos puedan desempeñar.

El resultado obtenido del ítem referente, a las sanciones establecidas a las empresas por el incumplimiento del porcentaje de inclusión de las personas con

discapacidad es del 58%, sin embargo, el 56% de los estudiantes afirmaron conocer cuál es el ente regulador del proceso. El CONAPDIS, un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio y tiene como finalidad coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, la prevención de la discapacidad y en la promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad, según lo establece el artículo 54 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007). En la mencionada ley también se encuentra la sanción por incumplimiento del porcentaje de inclusión de personas con discapacidad, y en el artículo 84 establece, “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado que infrinjan el artículo 28 de esta Ley, serán sancionadas con multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.)”. El 61 % de los estudiantes no reconocen cuales son los requisitos para la inclusión en la organización.

A tales efectos la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en el Art. 7 indica, que toda persona con discapacidad debe realizar un registro en donde recibirá la calificación y certificación por los profesionales y especialistas en la materia de la discapacidad, el cual corresponderá al CONAPDIS. El cual es un requerimiento necesario para que esas personas gocen de los beneficios y asignaciones económicas que poden recibir en una organización, de igual manera es el requisito fundamental, que necesita la organización para registrarlos como trabajadores de la misma, y notificar semestralmente al ente regulador y al Instituto Nacional de Estadísticas como lo indica el artículo 72 de la Ley antes mencionada.

Gráfico N° 4. Indicador: Perfiles de Responsabilidad y Cargo.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El indicador que se presenta en el gráfico 4, se refiere a los perfiles de responsabilidad y cargos, arrojando un alto nivel de desconocimiento ya que el 74% de los alumnos expresaron no poseer la capacitación para realizar análisis del puesto de trabajo, ni para realizar un análisis seguro del puesto de trabajo para las personas con discapacidad. El Ayuntamiento de Alcorcón de España (2007), expresa en su trabajo que la accesibilidad no sólo está relacionada con el acceso a los edificios. En el trabajo, la accesibilidad se refiere a la facilidad con que los trabajadores pueden realizar sus funciones, permitiéndoles ser lo más independientes posible. Un lugar de trabajo accesible y seguro para personas con discapacidad también resulta más seguro y accesible para todos los trabajadores. La Ley Orgánica para las Personas con Discapacidad en su artículo 28 expresa, que, las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

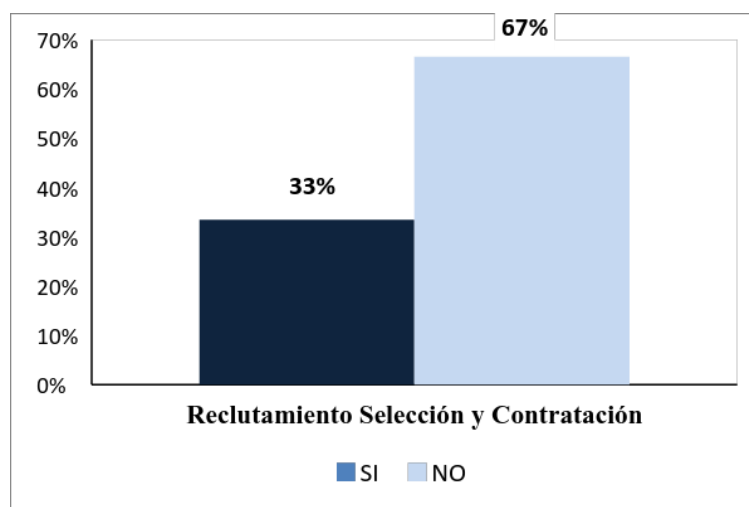
Tabla N° 4. Indicador: Perfiles de Responsabilidad y Cargo.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Análisis del puesto del trabajo	31	29%	77	71%
Competencias.	26	24%	82	76%
Total:	26%			74%

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

Esta tabla está conformada por dos ítems que representan el indicador de perfiles de responsabilidad y cargo, en donde el 71% de los estudiantes expresaron que no poseen la capacitación para realizar un análisis de puesto de trabajo para las personas con discapacidad. Así mismo el 76% de los estudiantes también indicaron no poseer las competencias para realizar un análisis seguro del puesto de trabajo y su compatibilidad con las diversas discapacidades, El Ayuntamiento de Alcorcón (2007), entre sus directrices, también nos indica que estos análisis se deben regir por las normativas legales para la accesibilidad de personas con discapacidad, tomando en cuenta la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal. Por otro lado, también indican que los encargados del departamento de Seguridad y Salud deben referirse de las ayudas técnicas o dispositivos de asistencia. Con esta terminología nos estamos refiriendo a cualquier producto, instrumento, equipo o sistema técnico usado para prevenir, compensar o neutralizar la discapacidad.

Gráfico N° 5. Indicador: Reclutamiento, Selección y Contratación.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El gráfico número 5, representa los porcentajes de respuesta al indicador, reclutamiento, selección y contratación de personas con discapacidad, las respuestas de los alumnos están inclinadas evidentemente al desconocimiento del tema con un resultado del 67%, tema que pertenece a los subsistemas de Relaciones Industriales que define Chiavenato (2011), el reclutamiento y la selección de personal están íntimamente relacionados entre sí, al igual que la contratación del personal ya que se manejan conjuntamente, por pertenecer a la misma serie de procesos, las cuales son unas de las funciones principales en la administración de Recursos Humanos. Se debe tener presente, que para realizar esta serie de procesos, es fundamental que los actores principales del mismo, se encuentren capacitados y además posean la formación, la experiencia y el conocimiento necesario para cumplir su labor de manera eficaz y eficiente.

Tabla N° 5. Indicador: Reclutamiento, Selección y Contratación.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Reclutamiento.	31	29%	77	71%
Competencia y habilidad.	39	36%	69	64%
Adecuaciones para la entrevista.	31	29%	77	71%
Entrevista a la familia.	52	48%	56	52%
Modalidad de empleo.	27	25%	81	75%
Requisitos de contratación.	40	37%	68	63%
Registro.	33	31%	75	69%
Total:	33%		67%	

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

Para el análisis de la tabla de frecuencia n° 5, se utilizó como referencia el trabajo de Millas (2005) consultora de la OIT. Y el CONAPDIS, como ente regulador del proceso. Todos los ítems presentados en la encuesta reflejaron un resultado muy bajo ya que más del 50% de los alumnos no conocen del tema. Con respecto al reclutamiento el 71% de los estudiantes no conocen las directrices utilizadas para la contratación de las personas con discapacidad, Millas (2005) al respecto argumenta que “es necesario crear un proceso de reclutamiento y selección que no excluya a *personas diferentes*, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral” así como también, entre sus factores indica que las personas que estén a cargo del puesto de reclutamiento debe tener como función principal, atraer y mantener a las personas por sus habilidades y no por sus discapacidades.

El ítem que hace referencia a las competencias que debe tener el estudiante de Relaciones Industriales para aplicar las entrevistas de trabajo a personas con discapacidad arrojó un resultado del 64% de desconocimiento del tema, en donde Millas indica que “dicha entrevista la debe aplicar un profesional psiquiatra o

psicólogo, que posea las competencias y habilidades necesarias para estimar el potencial de la persona entrevistada” y en el caso del ítem que representa la información sobre las adecuaciones que se deben hacer para realizar la entrevista a personas con diferentes discapacidades, los alumnos en un 71% indicaron que no lo conocen, a lo que Millas (2005), indica que la entrevista debe evaluar entre otras cosas, “las habilidades cognitivas y psicomotoras de los potenciales trabajadores para poder planificar la capacitación, las horas de trabajo, las tareas y el seguimiento que este debe recibir desde el momento que es contratado”.

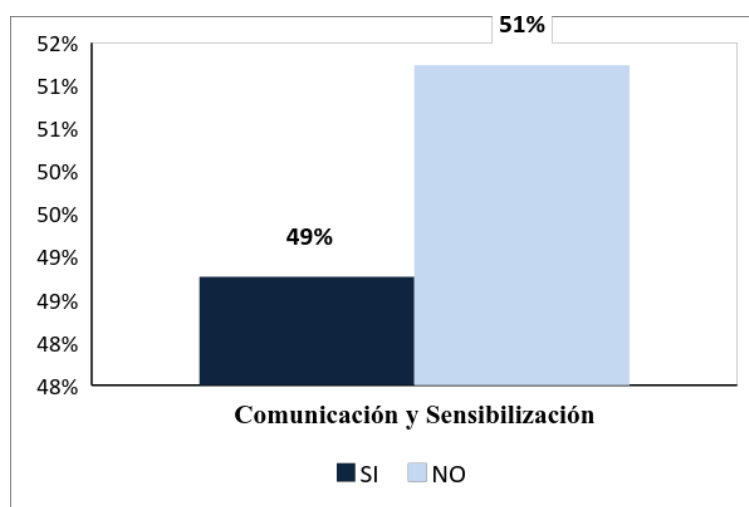
Con respecto al ítem que refiere la importancia de realizar una entrevista a la familia de la persona con discapacidad los alumnos en un 52% argumentaron que no, paso importante para Millas (2005), ya que establece que es fundamental realizar esta entrevista con el fin de comprometer a la familia para que funcione también como facilitadora en este proceso, ya que muchas veces la integración del trabajador se ve ahogada por la sobreprotección de sus familiares y la resistencia al cambio de los mismos.

Seguidamente en la tabla se refleja en ítem que presenta la información que tiene los estudiantes sobre las diversas modalidades de empleo para las personas con discapacidad, en donde se obtuvo como resultado un 75% de los estudiantes que indican no poseer el conocimiento necesario, a los efectos, el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad en el artículo 109, estable como modalidades especiales de condiciones de trabajo: trabajo con apoyo, trabajo protegido, talleres laborales protegidos y trabajo desde el hogar. Y en el ítem dedicado al conocimiento que poseen los encuestados, sobre los requisitos necesarios para contratar a una persona con discapacidad, el 63% de los estudiantes encuestados negaron conocer el tema planteado. A tales efectos la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), en el Art. 7 indica, que toda persona con discapacidad debe realizar un registro en donde recibirá la calificación y certificación por los profesionales y especialistas en la materia de la discapacidad,

el cual corresponderá al CONAPDIS. El cual es un requerimiento necesario para que esas personas gocen de los beneficios y asignaciones económicas que pueden recibir en una organización.

Referente a las sanciones del ente regulador con respecto al registro de las personas con discapacidad el 69% de los estudiantes del último semestre de la carrera que estamos investigando, no poseen la información necesaria para realizar registro, en la Ley Para Personas con Discapacidad (2007), se establece en el artículo 72. Que Los empleadores informarán semestralmente al CONAPDIS, al Instituto Nacional de Empleo y al INE, el número de trabajadores con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeña cada uno o una.

Gráfico N° 6. Indicador: Comunicación y Sensibilización.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El indicador concerniente a la comunicación y sensibilización hacia las personas con discapacidad representado en la gráfica n° 6 nos arrojó un resultado del 51% de alumnos que desconocen el tema y un 49% que si lo conoce, tema que es de gran importancia ya que abarca el grado de capacitación que tienen los estudiantes del

último semestre de la carrera de Relaciones Industriales para implementar una política de inclusión en valores y de cultura en la empresa. Según las Directrices para la contratación de personas con discapacidad elaboradas por el Ayuntamiento de Alcorcón de España, en numerosos estudios se ha podido constatar que las empresas que han logrado alcanzar mayores éxitos, han sido aquellas que han sabido alinear la cultura y sus valores con todas las áreas y prácticas de la organización, de forma que existe coherencia entre ellas y los comportamientos valorados en sus empleados.

Tabla N° 6. Indicador: Comunicación y Sensibilización.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Preparación.	40	37%	68	63%
Programas de sensibilización.	60	56%	48	44%
Medios para sensibilización	58	54%	50	46%
Total:	49%		51%	

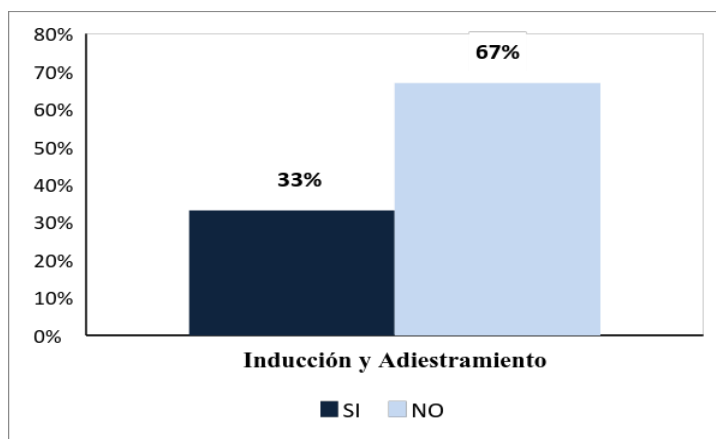
Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

La presente tabla n° 6 nos indica la frecuencia y los porcentajes según las respuestas de los alumnos hacia los diferentes ítems, entre ellos el de preparación, refleja que el 63% de los alumnos encuestados no tienen la preparación para crear programas de sensibilización hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, un 56% sabe a quién debe aplicarle el programa de sensibilización y por último el 54% de los alumnos afirmaron conocer los diversos medios que se pueden utilizar para sensibilizar a los trabajadores hacia las personas con discapacidad.

Con respecto al tema, Millas (2005) indica que las empresas deben crear planes de sensibilización no solo para los trabajadores de las empresas sino también a la

comunidad donde se desenvuelven, para que de esta manera todos conozcan los valores, la visión y los procedimientos a seguir que la empresa tenga con respecto al tema, y también comenta en su estudio, que es de suma importancia esta comunicación hacia la comunidad, para romper con la barrera y los prejuicios que existen con respecto al trabajo de las personas con discapacidad, y a los trabajadores para que se comprometan con los valores de la organización. Entre los medios que se pueden utilizar la lograr la sensibilización de los trabajadores explica, que se debe crear una comparación histórica en donde se reflejen los porcentajes de personas con discapacidad adscritas a la empresa y su evolución hasta la actualidad, informar a los trabajadores la habilidades y capacidades así como también las limitaciones que tienen las personas que se están incorporando a la empresa, explicar las condiciones del contrato de trabajo con las cuales se van a manejar estas personas, y de esta manera evitar cualquier tipo de perjuicio y comparación entre ellos. Sobre la difusión de mensajes sobre discapacidad el Artículo 23 de la Ley Para Personas con Discapacidad (2007) define que Los medios de difusión de prensa, radio y televisión, privados, oficiales y comunitarios, en todo el territorio nacional, transmitirán y publicarán mensajes dirigidos a la prevención de enfermedades y accidentes discapacitantes.

Gráfico N° 7. Indicador: Inducción y Adiestramiento.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El siguiente gráfico numero 7 presentado, se refiere al indicador de inducción y adiestramiento de las personas con discapacidad, en la cual podemos observar que

la gran mayoría de los estudiantes representada por el 67% no poseen los conocimientos necesarios para desarrollar este tema dentro de una organización, y lo veremos reflejado a continuación con el análisis de los ítems aplicador en dicho indicador.

Tabla N° 7. Indicador: inducción y Adiestramiento.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Proceso de inducción.	34	31%	74	69%
Adecuaciones.	42	39%	66	61%
Estrategias de inclusión.	33	31%	75	69%
Herramienta educativa	34	31%	74	69%
Total:		33%		67%

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

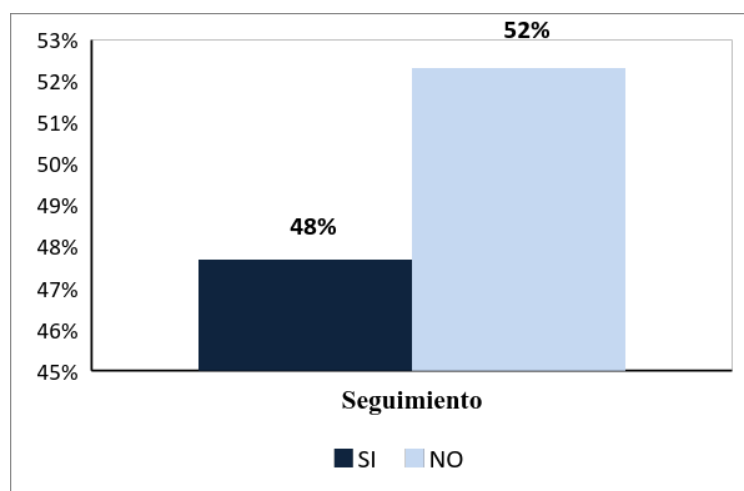
La tabla n° 7 contiene con resultados obtenidos por cada uno de los ítems presentados en nuestro instrumento, en el cual el 69% de los estudiantes negaron poseer el conocimiento tanto para adecuar el proceso de inducción general como para aplicar las diferentes estrategias para incluir a las personas con discapacidad en el proceso de adiestramiento como también, para aplicar de manera adecuada el uso del contenido y de la herramienta educativa según la capacidad de aprendizaje de la persona con discapacidad. Mientras que el 61% de los alumnos encuestados, tampoco poseen el conocimiento necesario para realizar las adecuaciones pertinentes de la inducción al puesto de trabajo, dependiendo de la condición de discapacidad que posea el empleado.

Al respecto Millas (2005) resalta, que el objetivo del entrenamiento debe ser el de orientar y preparar al nuevo empleado, en las funciones que este debe desempeñar dentro de la organización y en el puesto de trabajo para el cual fue

seleccionado, también indica que el proceso de enteramiento del trabajador debe ser creado, de forma conjunta, por la persona encargada de la integración de los trabajadores y por el supervisor o entrenador del trabajador contratado. El entrenamiento debe desarrollarse según las habilidades y capacidad cognitiva de la persona seleccionada y el tiempo que tarde esta capacitación deberá ser evaluada del mismo modo, de igual manera la autora recomienda que al trabajador se le asigne un entrenador permanente hasta que este se sienta cómodo con respecto a las actividades que debe desempeñar.

Por otra parte la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2013) en el artículo 299, se establece que el Estado a través del proceso educación creara condiciones y oportunidades, que estimulen la formación de los trabajadores en todos sus ámbitos, y así asegurar su incorporación al proceso social de trabajo.

Gráfico N° 8. Indicador: Seguimiento.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El indicador de seguimiento se encuentra reflejado en la gráfica 8, en la cual el 52% de los estudiantes indicaron no poseer el conocimiento necesario según los ítems aplicados con respecto al tema, el cual abarca el proceso de inclusión y desarrollo que la persona tiene dentro de la organización, su desempeño y

desenvolvimiento dentro de la misma y la aceptación por parte del resto de los trabajadores, los clientes y los familiares del trabajador seleccionado.

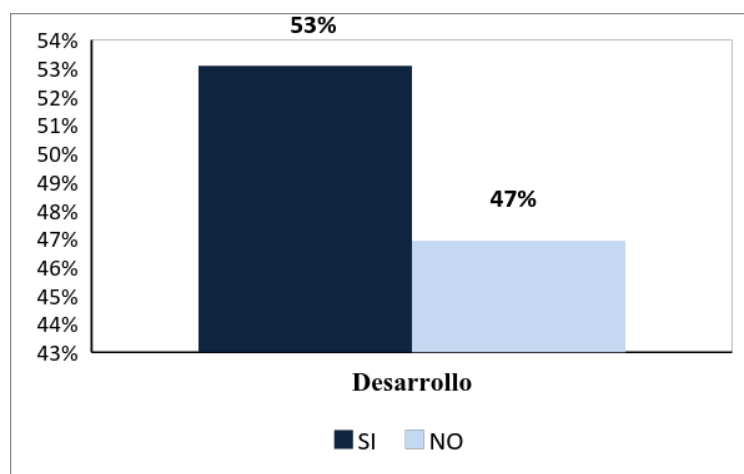
Tabla N° 8. Indicador: Seguimiento.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Chequeos y seguimientos.	63	58%	45	42%
Evaluación.	40	37%	68	63%
Total:	48%		52%	

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

En la presente tabla n° 8 de frecuencia se observa que un 58% de los estudiantes conocen la importancia de hacer chequeos y seguimientos de la persona con discapacidad insertadas en puesto de trabajo, mientras que el 63% no cuenta con la información sobre los diversos aspectos que deben evaluar en el proceso de adaptación de la persona con discapacidad al puesto de trabajo. Según el Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica IMEPE (2007) conjuntamente con la OIT (2013), establecen que lo importante dentro de esta etapa, es el observar el proceso de adaptación que tiene el trabajador dentro de la empresa, así como también el evaluar los esfuerzos por parte de la organización la lograr dicha integración, el seguimiento que realice el comité laboral debe estar guiado por una persona encargada del acompañamiento al trabajador durante los primeros tres meses desde el momento de la contratación, esto permitirá ver que está haciendo bien el trabajador y que es necesario cambiar, algunas de las herramientas que este autor recomendando son: una pauta de seguimiento, un informe con los resultados del seguimiento, esta entregada tanto a la empresa como al trabajador, y una pauta de evaluación de satisfacción aplicada al empleado.

Gráfico N° 9. Indicador: Desarrollo.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El gráfico n° 9 refleja el indicador del desarrollo arrojando un resultado del 53% de alumnos que poseen el conocimiento con respecto al tema, esto se refiere al plan de crecimiento del trabajador dentro de la organización, iniciativa que debe ser guiada por los gerentes o integrante del departamento de Recursos Humanos, esta consiste en definir cuánto podrá llegar a perfeccionarse en un ámbito laboral la persona con discapacidad y establecer cuáles deben ser los canales que el trabajador debe seguir para lograr el pleno desarrollo.

Tabla N° 9. Indicador: Desarrollo.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Inclusión	32	30%	76	70%
Importancia de inclusión.	67	62%	41	38%
Oportunidad de desarrollo.	73	68%	35	32%
Total:	53%		47%	

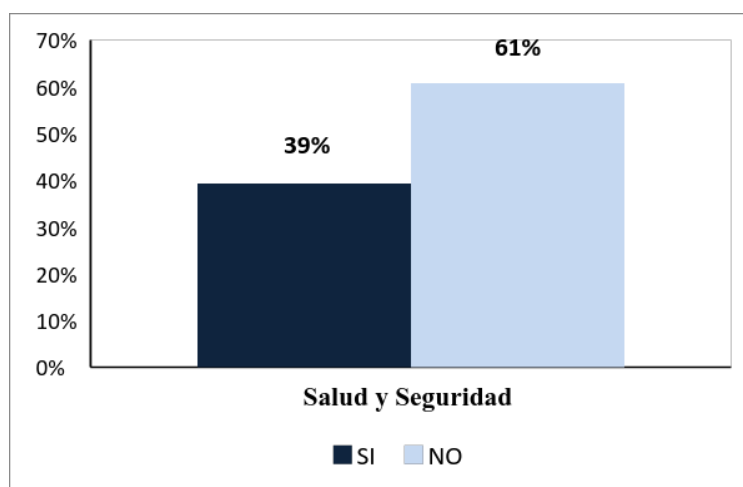
Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

La Tabla N° 9 de frecuencia desarrolla los ítems correspondientes al indicador de desarrollo, en donde, el 70% de los estudiantes negaron tener la preparación para incluir a las personas con discapacidad en los planes de carrera. Sin embargo, el

62% de los encuestados afirman conocer la importancia de incluir a las personas con discapacidad, como candidatos a ocupar otros puestos de trabajo. Y el 68% de los estudiantes conocen la importancia de ofrecer las mismas oportunidades de desarrollo a las personas con discapacidad que el resto de los trabajadores. En la guía de IMEPE (2007) mencionan, que es importante comprender que las personas con discapacidad no solo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de la organización y a las nuevas tecnologías que manejan, para que su productividad no se centre en sus deficiencias, y de lo contrario, se evalúen sus capacidades y su desarrollo dentro de la organización para desempeñar diversas tareas. Millas (2005), también nos comenta que es importante considerar que todas las personas, después de un tiempo trabajando tienden a plantearse metas, por lo que recomienda atender los desplazamientos verticales que se refiere a subir de cargo dentro de una organización, pero existen casos en los que estos ascensos no son posibles, sin embargo, para que el trabajador no se siente desmotivado también propone el desarrollo horizontal, que consiste en rotar al trabajador de puesto de trabajo para así mantener su motivación.

La LOTTT en su artículo 314, menciona que en todas las entidades de trabajo se debe facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores sobre los procesos productivos.

Gráfico N° 10. Indicador: Salud y Seguridad.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El presente gráfico n° 10, se basa en el indicador salud y seguridad, el cual se refiere a los análisis que se deben hacer en un puesto de trabajo para las personas con discapacidad según su condición, así como también la incorporación de las personas con discapacidad al programa de seguridad y salud laboral, crear las adecuaciones de los planes de contingencia y promover un lugar de trabajo sano y seguro para evitar la adquisición de discapacidades. El resultado de la encuesta con respecto al tema es desalentador ya que el 61% de los estudiantes manifiestan no poseer los conocimientos necesarios para la aplicación de dichos análisis. Chiavenato (2002) comenta, que el sistema de higiene y seguridad industrial se encarga de: “La prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. La higiene en el trabajo se relaciona con las condiciones ambientales del trabajo que aseguran salud física y mental a las personas”.

Tabla N° 10. Indicador: Salud y Seguridad...

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Análisis seguro de trabajo (AST).	31	29%	77	71%
Evaluación de riesgo.	47	44%	61	56%
Programas de seguridad y salud.	32	30%	76	70%
Planes de contingencia.	32	30%	76	70%
Promoción de seguridad.	70	65%	38	35%
Total:	39%		61%	

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

En la tabla de frecuencia número 10 de frecuencia, se presentan los datos obtenidos de los ítems aplicados, el primero de ellos es el análisis seguro del puesto de trabajo en donde el 71% de los estudiantes encuestados asumen, que no saben realizar un Análisis Seguro de Trabajo. La LOPCYMAT, publicada en Gaceta Oficial número 38.236, del 2005, establece en su artículo 53 que “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas”, de la misma manera las personas con discapacidad tienen los mismos derechos de trabajar en un ambiente de trabajo accesible y seguro como también de recibir el tratamiento equitativo en particular en materia de seguridad y salud.

Del mismo modo para el ítem de evaluación de riesgo los encuestados respondieron en un 56% que no cuentan con el conocimiento de evaluar los riesgos presentes en un cargo y su relación con las diferentes discapacidades. Beltrán (2012) señala que la prevención de riesgos laborales busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados al puesto de trabajo.

Un 70% de los estudiantes encuestados tampoco posee la preparación necesaria para incorporar a las personas con discapacidad en el programa de salud y seguridad, sin embargo, la LOPCYMAT (2005) establece, que el empleador debe asegurar a los trabajadores la debida protección contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral. Así mismo, debe promover el mejor nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores. La evaluación de los riesgos laborales según IMEPE Un punto crítico para abordar correctamente la integración al trabajo de una persona con discapacidad es conocer, una vez se haya identificado el puesto y el perfil profesional, los riesgos laborales asociados al puesto y a la posición que ha de ocupar el trabajador a contratar.

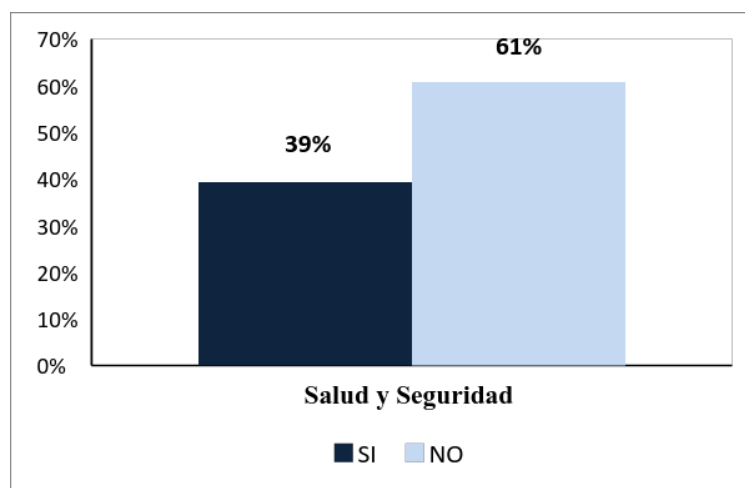
Para el ítem planes de contingencia, el 70% de los alumnos negaron estar preparados para adecuar los planes de contingencia a las personas con discapacidad. Según la LOPCYMAT (2005), se entiende por planes de contingencia el conjunto de procedimientos preestablecidos, acciones y estrategias para la coordinación, alerta movilización y respuesta ante la ocurrencia de una contingencia, y en su art. 56 establece que los patrones tienen el deber de:

“Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales”.

Por último, pudimos obtener como resultado del ítem de promoción de seguridad, que el 65% los estudiantes del décimo semestre de la carrera de Relaciones Industriales de la universidad investigada, posee el conocimiento con respecto a la promoción de un trabajo sano y seguro para evitar la adquisición de discapacidades, el IMEPE (2007) considera importante resaltar que se deben señalar las funciones y tareas que se van a desempeñar en el puesto, indicar los

recursos y métodos que se tienen que emplear, los protocolos y procesos que se deberán ejecutar con la tarea y definir que se quiere alcanzar y en la medida de cada uno de estos objetivos, cuantificar los resultados.

Gráfico N° 11. Indicador: Adecuación de las Instalaciones.



Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

El gráfico número 11, presenta el último indicador de nuestro instrumento aplicado, referente a las adecuaciones de las instalaciones y de los espacios estructurales de la organización, para garantizar el óptimo desempeño de las personas con discapacidad en el cual un 61% de los estudiantes indicaron no conocer del tema. La OIT (2001) en su repertorio de recomendaciones, encomienda a los empleadores a tomar las medidas necesarias para mejorar la accesibilidad al lugar del trabajo de las personas con distintos tipos de discapacidades. Para ello, deberían tomarse en cuenta tanto el acceso y el desplazamiento entre dependencias, como las instalaciones de retretes y lavados

Tabla N° 11. Indicador: Adecuación de las Instalaciones.

Ítems	SI		NO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Accesibilidad y transitabilidad.	51	47%	57	53%
Normas COVENIN.	41	38%	67	62%
Total:	39%		61%	

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

La tabla n° 11, nos muestra los porcentajes obtenidos de los ítems accesibilidad y transitabilidad en donde el 53% de los encuestados indicaron no poseer la información sobre el tema, y el 62% de los alumnos negaron poseer la información con respecto a las normas COVENIN que regulan las adecuaciones de los espacios para las personas con discapacidad. En Venezuela el Ley Proyecto de Orgánica Para la Participación, Dignificación y Atención Integral de las Personas con Discapacidad (2014) define accesibilidad como: “las condiciones y características del entorno, físico, actitudinal, social o digital que garantizan dignamente la satisfacción de las necesidades humanas con seguridad, autonomía, normalidad y comodidad”. Esto con la finalidad de que la persona se desenvuelva en un ambiente óptimo según sus capacidades.

En Artículo 31 de la Ley para las Personas con Discapacidad, se expresa que

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

para uso educativo, deportivo, cultural, de atención en salud, centros, establecimientos y oficinas comerciales, sitios de recreación, turísticos y los ambientes urbanos tendrán áreas que permitan desplazamientos sin obstáculos ni barreras y el acceso seguro a los diferentes ambientes y servicios sanitarios a personas con discapacidad".

En tal sentido, en las normas COVENIN Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para personas (2733:2004) se reúne una serie de capítulos referidos a las modificaciones y adaptaciones que debe tomar en cuenta las empresas para garantizar que los espacios y accesos de las personas con discapacidad sean las adecuadas, así como también deben garantizar en los planteamientos arquitectónicos y urbanísticos, la producción de bienes y servicios, las herramientas tecnológicas, la señalización como el entorno social para facilitar la orientación y movilidad, el desplazamiento autónomo, la comunicación y socialización de la persona con discapacidad, propiciando la equiparación de oportunidades para su integración así como para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la problemática planteada en al presente investigación, una vez realizadas las actividades propias establecidas en la estrategia metodológica adoptada, se logró exitosamente cada uno de los objetivos expuestos al principio de esta investigación, siendo el producto final un completo y detallado análisis del proceso de capacitación del estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral. A continuación detallamos las conclusiones obtenidas de la presente investigación.

Para dar respuesta al primer objetivo específico que consistió en determinar los lineamientos establecidos en el marco regulatorio nacional e internacional en materia de inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral, se puede concluir que el marco legal internacional que fueron la Organización mundial de la Salud, Organización de las Naciones unidas, la Organización Internacional del Trabajo y las del marco legal nacional que fueron la constitución de la República de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Para las Personas con Discapacidad, Anteproyecto de Ley Orgánica Para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad, Normas COVENIN y el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, tomadas en esta investigación tienen como propósito contribuir a facilitar empleo, a la conservación del puesto de trabajo, a dar oportunidades de inclusión y de reinclusión, de esta manera brinda a los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales un amplio contenido el cual deben de conocer y dominar para poner en práctica un adecuado proceso de inserción en el momento de poner en práctica su título profesional, cumpliendo así con las leyes gubernamentales, aceptando positivamente las personas con discapacidad dentro de las organizaciones, desempeñando actividades y garantizándoles el derecho al igual que los demás trabajadores.

Seguidamente y para dar respuesta al segundo objetivo, el cual buscaba diagnosticar la situación actual del proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral, se determinó si bien la mayoría de los estudiantes conocen el tema de discapacidad y de la importancia que tiene la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero carecen de información adecuada para realizar estrategias positivas de Gestión de Recursos Humanos acorde a las necesidades relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo

Según las respuestas obtenidas por los estudiantes, que en su mayoría presentan debilidades en conocimiento sobre el proceso de inclusión para las personas con discapacidad, aunque otros presentan fortalezas con respecto a todo el proceso que comprende la inclusión y socialización de estas personas dividido en los siguientes indicadores:

- Personas con discapacidad, en este indicador los resultados fueron alentadores ya que gran parte de la población encuestada argumentó conocer el tema que incluye, los conceptos básicos sobre la discapacidad, el origen y el trato hacia las personas con discapacidad.
- Principios y política de empleo, de igual manera arrojó un resultado mayor, de estudiantes que indican conocer el tema, sin embargo no es un porcentaje alto en referencia al total de la población encuestada.
- Inclusión laboral, este indicador arrojó resultados similares al anterior, en donde aproximadamente la mitad de los estudiantes conocen el tema de la inclusión laboral, y la otra mitad lo desconoce.
- Perfiles de responsabilidad y cargos, el resultado del presente indicador representa una gran debilidad ya que fueron muy pocos los estudiantes que argumentaron conocer el tema, la gran mayoría de los encuestados, no poseen la capacitación para realizar análisis del puesto de trabajo, ni para realizar un

análisis seguro del puesto de trabajo para las personas con discapacidad. Reclutamiento, selección y contratación.

- Comunicación y sensibilización resultó de gran importancia ya que abarca el grado de capacitación que tienen los estudiantes del último semestre de la carrera de Relaciones Industriales para implementar una política de inclusión en valores y de cultura en la empresa obteniendo un resultado que merece el reforzamiento de este tema.
- Inducción y adiestramiento se obtuvo como resultado una debilidad en los conocimientos tanto para adecuar el proceso de inducción general como para aplicar las diferentes estrategias para incluir a las personas con discapacidad en el proceso de adiestramiento como también, para aplicar de manera adecuada el uso del contenido y de la herramienta educativa según la capacidad de aprendizaje de la persona con discapacidad,
- Seguimiento más de la mitad de las personas encuestadas no cuentan con la información sobre los diversos aspectos que deben evaluar en el proceso de adaptación de la persona con discapacidad al puesto de trabajo, lo que es de mucha importancia conocer este indicador ya que los futuros Licenciados de Relaciones Industriales en un proceso de inclusión deben observar el proceso de adaptación que tiene el trabajador dentro de la empresa, así como también el evaluar los esfuerzos por parte de la organización la lograr dicha integración,
- Desarrollo se obtuvo un indicador con valor positivo ya que los estudiantes confirman la importancia de la igualdad de oportunidades de crecimiento dentro de la organización.
- Y para finalizar con el último indicador Salud y seguridad y adecuación de las instalaciones resultó de poco manejo para los estudiantes ya que no tienen información sobre los diferentes programas de seguridad y salud en el puesto de trabajo para las personas con discapacidad.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones originadas, se ha considerado importante para los investigadores generar una serie de recomendaciones que están ligadas directamente a la mejora de las situaciones descritas en esta investigación, específicamente en la capacitación del estudiante para la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral, obtenidos a través del desglose de los indicadores podemos determinar la siguiente tabla:

Tabla N° 12 Valores por Indicador.

Indicador	Valor Positivo	Valor Negativo
1. Personas Con Discapacidad	X	
2. Principios y Política de Empleo	X	
3. Inclusión Laboral	X	
4. Perfiles de Responsabilidad y Cargos		X
5. Reclutamiento, Selección y Contratación		X
6. Comunicación y Sensibilización		X
7. Inducción y Adiestramiento		X
8. Seguimiento		X
9. Desarrollo	X	
10. Salud y Seguridad		X
11. Adecuación de las Instalaciones		X

Elaborado por: Montero, Oliveros y Quiñonez (2015).

Para efectos del análisis se creó esta tabla de valores sobre las bases de las respuestas obtenidas de los estudiantes donde, aquellos valores que argumentaban desconocimiento, ausencia o la falta de información de los temas investigados, se consideró como un valores negativos que la Escuela de Relaciones Industriales debe corregir o modificar en los contenidos programáticos de las diferentes departamentos. Aquellos valores en los que se determinaron la presencia y el conocimiento de los diferentes temas de estudio se consideraron como valores positivos.

De esta forma los indicadores con valores negativos: perfiles de responsabilidad y cargos, reclutamiento, selección y contratación, comunicación y sensibilización, inducción y adiestramiento, seguimiento, salud y seguridad, adecuación de las instalaciones, nos obligan a generar las siguientes estrategias:

Para la Escuela de Relaciones Industriales.

Se recomienda revisar el pensum académico con el fin de adaptar el contenido programático de todas las materias relacionadas con el proceso de inclusión y socialización acorde a los lineamientos gubernamentales y recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades sugeridas por la Organización Internacional del Trabajo

Así mismo se sugiere profundizar más los contenidos programáticos en materia relacionadas con la inclusión de las personas con discapacidad.

Realizar constantemente talleres referidos a este tema para ampliar los conocimientos de los estudiantes de la Escuela de relaciones Industriales.

Adoptar un plan de formación en los subsistemas de Recursos Humanos aplicados para las personas con Discapacidad.

Incluir materias, seminarios y electivas que sean solo de contenido referente a las personas con discapacidad referente al proceso de inclusión laboral

Para los profesores

Realizar juntos a los alumnos simulaciones de procesos de selección de personas con diversas de discapacidades para su inclusión al mercado laboral.

Mostrar los diferentes modelos de inclusión laboral para las personas con discapacidad que se aplican en otros países.

Orientar a los alumnos a poner en práctica todos los conocimientos adquiridos, sobre el trato adecuado hacia las personas con discapacidad, colocándose en el lugar de ellos para una mejor interrelación entre ambos.

Incentivar al apoyo y ayuda a las personas con discapacidad al momento que éstas lo requieran, en el entorno laboral y en general en la sociedad.

Incluir formalmente a las personas con discapacidad en las actividades sociales de la materia, con la finalidad de poner en práctica el trato de igualdad y dignidad que éstos se merecen.

Para los estudiantes

Se recomienda para futuras investigaciones, realizar un análisis en el contenido programático de la Escuela de Relaciones Industriales donde pueda observarse con mayor profundidad las posibles debilidades en las materias relacionadas con el proceso de inclusión y socialización.

Se sugiere fortalecer sus conocimientos sobre el proceso de inclusión de las personas con discapacidad con las diversas fuentes de información, para que tengan mayor comprensión y una amplia competencia en el mercado laboral.

Para finalizar, los indicadores con valores positivos: personas con discapacidad, principios y política de empleo, inclusión laboral y desarrollo, nos refleja que el tema de las personas con discapacidad si es tomado en cuenta dentro de la institución y en sus diferentes materias, sin embargo, se deben reforzar estos conocimientos ya le permitirá a los futuros Licenciados en Relaciones Industriales en tener un perfil profesional más competitivo.

LISTA DE REFERENCIAS

Anteproyecto de Ley Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad (2014). Documento en línea. Disponible: <http://www.conapdis.gob.ve/prueba/index.php/anteproyecto-de-ley> Consulta: 2015 Abril 06

Arnaiz, P. (1997). Integración segregación e inclusión. 10 años de integración en España (pp. 313-353). Murcia: Servicio de Publicaciones de la Universidad.

Beltrán M, (2002), Plan de Higiene y Seguridad Industrial para la empresa de transporte y limpieza y servicios, (transliserCA).

Cáceres, Mercedes (2011) Programa para la integración laboral de las personas con discapacidad de la Fundación Social Fusel del Municipio Iribarren. Trabajo de grado publicado por la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto - Venezuela.

Chiavenato, Idalberto (1994) Administración de Recursos Humanos. Editorial MC Graw Hill. Colombia

Chiavenato, Idalberto (2002) Administración de Recursos Humanos. Editorial MC Graw Hill. México

Chiavenato, Idalberto (2007). Administración de Recurso Humanos. 5ta Edición. Colombia. McGraw Hill

Comisión Venezolana de Normas Industriales (2004) COVENIN 2733. Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad Para las Personas. Documento en línea. Disponible: <http://www.ciec.org.ve/data/intranet/COVENIN%202733-04.pdf> Consulta 2015. Mayo 3

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS). (2006). Disponible: <http://www.conapdis.gob.ve> Consulta 2015. Mayo 2

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Diciembre 30

Da Silva, Luis Javier (2011) Determinante de las Actitudes Hacia la Discapacidad de los Responsables de la Provisión de Recursos Humanos. Trabajo de grado publicado por la Universidad católica Andrés Bello. Caracas-Venezuela.

Donoso, Trinidad. (2000). La *inserción* socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e *inserción*

sociolaboral. Universidad de Barcelona: Págs. 69-105. Disponible en: <https://explorable.com/es/muestreo-discrecional> Consulta: 2015, Enero 17

García, Esther y Vicente, Luis (2010) La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida social para trabajadores sociales. Tesis Doctoral publicado por la Universidad de Castilla La mancha. Madrid-España

García, Gustavo. (2006). Igualdad Formal versus Igualdad Sustancial: Situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formación de políticas públicas orientadas a su *inserción*). Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, (42), 59-108

Gil Lida, Vanagas José y otros (2007) La Discapacidad, una Mirada Desde la Teoría de Sistemas y el Modelo Biopsicosocial. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe. Documento en línea. Disponible <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126689005> Consulta: 2015 Abril 06

Gudiño, Yasmin, Medina, Mary, y Perdomo Odalys. (2012). Evolución de las Teorías Administrativas. Disponible en: http://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=17&ved=0CEAQFjAGOAo&url=http%3A%2F%2Fwww.ucv.ve%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2Ffacultad_agronomia%2FEconomia%2FADMINISTRACIoN_DE_EMPRESAS_AGRiCOLAS%2FClase_tema_1.2012_para_alumnos.pdf&ei=3wG-VOLgNY3yggSM4oDIDg&usg=AFQjCNHzaKKRh84c0nZgJg_V1Oha-zJijA Consulta: 2015, Enero 17

Hernandez R, Fernández, C y Baptista, P (2003) Metodología de la Investigación. Editorial McGraw – Hill. México.

Hurtado, Jaqueline (2007). El proyecto de investigación. Ediciones Orión. Caracas, Venezuela

Informe regional de las Américas (2004) Monitoreo Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Informe en línea. Disponible: http://www.ideanet.org/cir/uploads/File/IDRM%20Americas_Sp_04.pdf Consulta: 2015. Mayo 11.

Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica (2006) Directrices para la Contratación de Personas con Discapacidad. Editado por Ayuntamiento de Alcorcón. Madrid-España

Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2011) XIV Censo Nacional de Población y Vivienda. Documento en línea. Disponible: http://www.ine.gob.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=95&Itemid=26# Consulta: 2015, Abril 06

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2006) Gaceta Oficial N° 38.236 de la República de Venezuela N° Decreto N° 8.938 Abril, 30. Caracas

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 8.938 Abril, 30. Caracas

Ley Orgánica contra la Discriminación Racial (2011) Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 39.823. Diciembre 21. Caracas.

Ley Para las Personas Con Discapacidad (2007) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38598 Enero 5, 2007. Caracas

Millas, Verónica (2005) Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Guía Práctica para Empresas. Publicación de Acción RSE. Santiago Chile

Molina Emilva y Nucette Yhajaira (2004) Jerarquía de necesidades y rendimiento académico en estudiantes de la escuela de bioanálisis. Tesis (Magíster en Psicología Educacional). Publicado por la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo Venezuela

Olmos, Patricia (2011) Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables. La *inserción* laboral mediante estrategias de empleabilidad. Tesis Doctoral publicado por la Universidad Autónoma de Barcelona. España

Organización de las Naciones Unidas (1948) La Declaración Universal de Derechos Humanos, Documento en línea. Disponible <http://www.un.org/es/documents/udhr/> Consulta: 2015, Mayo 11.

Organización de las Naciones Unidas (1971) Declaraciones de los Derechos del Retrasado Mental, Documento en línea. Disponible: <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares2856xxvi.htm> Consulta: 2015, Mayo 11

Organización de las Naciones Unidas (2011) Resumen del Informe mundial sobre la discapacidad. Organización Internacional del Trabajo, Documento en línea. Disponible: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf?ua=1 Consulta 2015, Mayo 11.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998) Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior. Documento en línea: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm Consulta 2015, Mayo 11.

Organización Internacional del trabajo (1948) Convenio 111. Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 Consulta: 2015. Mayo 11.

Organización Internacional del trabajo (1948) Convenio 159. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304 Consulta: 2015, Mayo 11.

Organización Internacional del trabajo (1955) Recomendación 099. Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos. Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R099 Consulta: 2015. Mayo 11.

Organización internacional del Trabajo (2001) Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Documento en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf> Consulta 2015. Enero 10

Organización Internacional del trabajo (2012) Inclusión de la discapacidad. Documento en línea. Disponible: <http://www.businessanddisability.org/index.php?lang=es> Consulta: 2015 Abril 10

Organización Internacional del trabajo (2015) Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Documento en línea. Disponible : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf Consulta: 2015 Mayo 3

Organización Mundial de la Salud (1980) Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud. Informe en línea. Disponible: http://www.insor.gov.co/descargar/ciddm_deficiencia_minusvalias.pdf Consulta 2015, Mayo 11.

Pereda, C., De Prada, M. y Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. Documento en línea. Disponible: http://www.fejidif.org/Herramientas/cd/herramientas%20de%20trabajo/empleo/general/insercion_laboral_caixa.pdf Consulta: 2014, Diciembre 16

Pizzo Nibia (2012). Importancia de la *inserción* laboral de las personas discapacitadas. Información disponible:

<http://nibiapizzo.com/category/informacion/discapacidad/> Consulta: 2015, Abril 13.

Priante Carmen (2003) Mejoras en Organizaciones de México y España Mediante el Desarrollo de una Estrategia Inclusiva. Tesis Doctoral publicado por la Universidad de Salamanca. México

Prieto, Natalia y Delsol, Claudia (2006) Influencia de habilidades Sociales en Proceso de *Inserción* Laboral de Personas con Discapacidad Mental Leve y Moderada. Trabajo de grado publicado por Universidad católica Andrés Bello. Caracas- Venezuela.

Ransom Robert y Momm Willi () Discapacidad y Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Documento en línea. Disponible: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB4QFjAAahUKEwjBq83Qk4jGAhUSDJIKHTEtAM8&url=http%3A%2F%2Fwww.insht.es%2FInshtWeb%2FContenidos%2FDocumentacion%2FTextosOnline%2FEnciclopediaOIT%2Ftomo1%2F17.pdf&ei=rcN5VYGhM5KYyASx2oD4DA&usg=AFQjCNErX5U4HeHtS0tCayQhq12Gpnl25g&sig2=f7YljCNikhRdvDoairMp_g Consulta 2015 Abril 09.

Red Escolar Nacional (2007) Metodología para la Investigación. Ministerio del poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología. Documento en línea. Disponible: <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/tema19.html> Consulta: 2015 Abril 06

Rizo, Moisés (2014). Comunicación interpersonal y comunicación intersubjetiva. Algunas claves teóricas y conceptuales para su comprensión. Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones", Volumen 7, Número 2 / Julio-Diciembre 2014. Artículo 1. Disponible en: <http://revistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones/> Consulta: 2015, Enero 17

Rodríguez, Peñuelas Marco (2010), Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales, Primera Edición, México, Editorial Pandora

Shrey. D. (s/f). Gestión de la Discapacidad en el Lugar de Trabajo: Visión de Conjunto y Tendencias Futuras. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Disponible: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/17.pdf> Consulta: 2015 Mayo 11

Tamayo, Mario (2003). El proceso de la investigación científica. Quinta Edición. Editorial LIMUSA S.A. México, México.

Torres de Andrade y Brenda Steffany (2006). Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg. Documento en línea. Disponible: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf> Consulta 2015 Mayo 08. Caracas Venezuela

ANEXOS

ANEXO A-1



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



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

A continuación se le presenta un cuestionario que permitirá analizar el proceso de capacitación del estudiante de la escuela de Relaciones Industriales para la inclusión y socialización de las personas con discapacidad al mercado laboral de acuerdo a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Solicitamos su colaboración para el llenado marcando con una “X” solo la respuesta de su elección. Por favor responda con sinceridad y use su propio criterio. Sus respuestas son totalmente anónimas.

Agradeciendo la colaboración prestada.

Montero, Quiñonez, Oliveros

Estudiantes de la Escuela Relaciones Industriales

Bárbula, Julio de 2015



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



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Indicador	Preguntas	SI	NO
Personas Con Discapacidad	1. ¿Cuento con la información sobre qué es la discapacidad?		
	2. ¿Conozco qué es una persona con discapacidad?		
	3. ¿Sé cuáles son los tipos de discapacidad?		
	4. ¿Conozco los diversos orígenes de la discapacidad?		
	5. ¿Conozco cuál es el trato adecuado que deben recibir las personas con discapacidad?		
Principios y Política de Empleo	6. ¿Poseo información sobre el marco regulatorio Internacional que indica el principio de la no discriminación, el derecho al trabajo y el de una vida digna?		
	7. ¿Poseo información sobre el marco regulatorio nacional que indica el derecho al trabajo y a la no discriminación?		
	8. ¿Poseo información sobre la gestión de las discapacidades en el trabajo?		
	9. ¿Poseo información sobre la promoción de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y la conservación en el empleo de las que la contraigan?		
Inserción Laboral	10. ¿Conozco cuál es el porcentaje de las personas con discapacidad que deben ser insertados en las empresas públicas, privadas o mixtas?		
	11. ¿Conozco cuáles son las sanciones establecidas a las empresas por el incumplimiento del porcentaje de inserción de las personas con discapacidad?		
	12. ¿Conozco cuál es el ente regulador del proceso de la ley para las personas con discapacidad?		
	13. ¿Conozco cuáles son los requisitos fundamentales a solicitar para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?		

Indicador	Preguntas	SI	NO
Perfiles de Responsabilidad y Cargos	14. ¿Poseo la capacitación para realizar un análisis de puesto de trabajo para las personas con discapacidad?		
	15. ¿Poseo las competencias para realizar un Análisis Seguro de Trabajo y su compatibilidad con las diversas discapacidades?		
Reclutamiento, Selección y Contratación	16. ¿Conozco las directrices utilizados para la contratación de las personas con discapacidad?		
	17. ¿Tengo la competencia y la habilidad para aplicar entrevistas a personas con diferentes tipos de discapacidades?		
	18. ¿Cuento con la información sobre las adecuaciones que debo hacer para realizar la entrevista a personas con diversos tipos de discapacidades?		
	19. ¿Sé cuál es la importancia que se tiene el realizar entrevista a la familia en caso de que el (la) candidato (a) tenga algún tipo de discapacidad específica?		
	20. ¿Cuento con la información de las diversas modalidades de empleo para las personas con discapacidad?		
	21. ¿Conozco cuáles son los requisitos necesarios para la contratación de una persona con discapacidad?		
	22. ¿Poseo la información necesaria en cuanto al registro de la persona con discapacidad ante el ente regulador?		
Comunicación y Sensibilización	23. ¿Tengo la preparación para crear programas de sensibilización hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad?		
	24. ¿Sé a quién debo aplicarle los programas de inserción y sensibilización hacia las personas con discapacidad?		
	25. ¿Conozco los diversos medios que puedo utilizar para sensibilizar a los trabajadores hacia las personas con discapacidad?		

Indicador	Preguntas	SI	NO
Inducción y Adiestramiento	26. ¿Cuento con la preparación necesaria para adecuar el proceso de inducción general a la empresa para las personas con discapacidad?		
	27. ¿Conozco cuáles son las adecuaciones que debo hacer para la inducción al puesto de trabajo dependiendo de la condición de discapacidad?		
	28. ¿Cuento con la preparación necesaria para las diferentes estrategias aplicables para incluir a las personas con discapacidad en los procesos de adiestramiento?		
	29. ¿Cuento con la preparación necesaria para el uso del contenido y de la herramienta educativa adecuada según la capacidad de aprendizaje de la persona con discapacidad?		
Seguimiento	30. ¿Conozco la importancia de hacer chequeos y seguimiento de la persona con discapacidad insertada en el puesto de trabajo?		
	31. ¿Cuento con la información de los diversos aspectos que debo evaluar en el proceso de adaptación de la persona con discapacidad al puesto de trabajo?		
Desarrollo	32. ¿Tengo la preparación para incluir a las personas con discapacidad a los planes de carrera?		
	33. ¿Sé cuál es la importancia de incluir a las personas con discapacidad como candidatos a ocupar otros puestos de trabajo?		
	34. ¿Conozco la importancia de ofrecer las mismas oportunidades de desarrollo a las personas con discapacidad que al resto de los trabajadores?		
Salud y Seguridad	35. ¿Sé cómo debo realizar un Análisis Seguro de Trabajo (AST) para el acondicionamiento del área para las personas con discapacidad?		
	36. ¿Cuento con el conocimiento de evaluar los riesgos presentes en el cargo y su relación con las diversas discapacidades?		
	37. ¿Cuento con la preparación para incorporar a las personas con discapacidad en el programa de seguridad y salud laboral?		
	38. ¿Cuento con la preparación para adecuar los planes de contingencia a la persona con discapacidad?		
	39. ¿Conozco la importancia de promover un lugar de trabajo sano y seguro para evitar la adquisición de discapacidades?		

Indicador	Preguntas	SI	NO
Adecuaciones de las Instalaciones	40. ¿Cuento con la información sobre la accesibilidad y transitabilidad para las personas con discapacidad?		
	41. ¿Cuento con la información sobre las normas COVENIN que regulan las adecuaciones de los espacios para las personas con discapacidad?		

ANEXO A-2

ANEXO A-3