



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
ESPECIALIZACION DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



**EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS
CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN
LABORAL.**

AUTOR:
VILLAHERMOSA, VANESSA

Bárbula, Mayo de 2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
ESPECIALIZACION DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



**EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS
CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN
LABORAL.**

TUTOR:
MAGDA CEJAS
C.I. 5.876.102

AUTOR:
VILLAHERMOSA, VANESSA
C.I. 16.784.849

Bárbula, Mayo de 2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
ESPECIALIZACION DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS
CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN
LABORAL.**

Tutor:

Prof. Magda Cejas

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Por: Magda Cejas
C.I. 5.876.102

Bárbula, Mayo de 2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
ESPECIALIZACION DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN
FACILITADOR DEL SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

**EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS
CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN
LABORAL.**

Profesora:

Prof. Magda Cejas

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Por: Magda Cejas
C.I. 5.876.102



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
ESPECIALIZACION DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, MAGDA CEJAS MARTINEZ, de cedula de Identidad Nro. 5876102, hace constar que el proyecto de grado titulado. **El Desarrollo De La Formación Profesional En Personas Con Discapacidad: Componente Que Garantiza La Inserción Laboral.** Presentado por la Lic. Vanessa Villahermosa de Cedula de Identidad nro. 16.784.849 como requisito parcial para optar al título de Especialista de Recursos Humanos, cumple con los requisitos de forma y fondo para su presentación y discusión según lo establecido en la Normativa sobre Proyectos de Investigación y Trabajos de Grado del Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Prof. MAGDA CEJAS MARTINEZ

Tutora

Bárbula, Mayo de 2011



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN LABORAL.** Presentado por el (la) ciudadano (a): **Vanessa Villahermosa**, titular de la cédula de identidad N° **16.784.849**, para optar al título de **Especialista en Gerencia de Recursos Humanos**, por el (la) aspirante el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

APROBADO

Nombre, Apellido	C.I.	Firma del Jurado
<u>ELIANA SARDIYA A.</u>	<u>4.451.659</u>	<u></u>
<u>Mildys Medina</u>	<u>9.695.985</u>	<u></u>
<u>Belkis Ortiz</u>	<u>8.842.839</u>	<u></u>

Bárbula, Mayo 2010

Dedicatoria

A DIOS.

A las personas con discapacidad, ejemplos de vida.

A todos por conciencia humana.

A mi abuela, María.

A mi madre, Ana.

A Bettyana, Ronald, Sofía, Mathias y Fhabiana.

A mi familia.

A Carínés, Keixha y Desiree.

Vanessa Villahermosa

Agradecimientos

A Dios y a la Virgen porque más que pedirles tengo que agradecerles.

A mi Madre por su amor incondicional.

A mi Familia por ser partícipe de mis logros.

A Amílcar por estar siempre y ser parte de mi vida.

A mis inseparables Carinés, Desíree y Keixha.

A la Profesora Magda Cejas por haber confiado en mí.

A la señora Chelena, por estar atenta.

A la Profesora Nilda Chirinos por inspirarme en el tema de la discapacidad.

Vanessa Villahermosa.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS



**EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS
CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN
LABORAL**

Autora: Villahermosa, Vanessa C.I.: 16.784.849

Tutora: Cejas, Magda C.I.: 5.876.102

RESUMEN

La presente investigación plantea analizar las estrategias de desarrollo profesional e inserción laboral para las personas con discapacidad en las Empresas del Sector Alimentos de la Zona Industrial de Valencia. Venezuela, para dar respuesta a este planteamiento se establecieron como objetivos específicos: estudiar la creación de programas destinados a fomentar el cambio de actitudes y la integración laboral a través del desarrollo profesional de las personas con discapacidad, conocer los planes de formación de personal calificado que tenga a su cargo la misión prioritaria de asesorar y asistir a la persona con discapacidad, darle los apoyos necesarios para que pueda desarrollar con la mayor eficacia su trabajo, especificar las bases legales vigentes en Venezuela y los convenios suscritos por el país respecto a las personas con discapacidad y su inserción en el sector productivo del país y Analizar los factores que determinan la efectividad de los procesos de formación y desarrollo de las personas con discapacidad, considerando los marcos regulatorios existentes y la disposición interna de las políticas de las empresas. La investigación posee una perspectiva descriptiva, documental y de campo; se aplicó un instrumento de recolección de datos, dirigido a los representantes del departamento de recursos humanos de 09 empresas pertenecientes al sector alimentos registradas en la Cámara de Industriales del Edo. Carabobo. Lo que permitió obtener las siguientes conclusiones: la mayoría de las organizaciones han incorporado personas con discapacidad a sus planteles de trabajo, así mismo han brindando formación profesional a las personas con discapacidad y capacitación sobre el tema de la discapacidad a los especialistas de la inserción y a los trabajadores convencionales dentro del marco de la Ley para Personas con Discapacidad.

Palabras Claves: Discapacidad, Formación Profesional, Inserción Laboral.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS



**DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING FOR PEOPLE WITH
DISABILITIES: COMPONENTS WHICH GUARANEES JOB PLACEMENT**

Author: Villahermosa, Vanessa C.I.: 16.784.849

Tutor: Cejas, Magda C.I.: 5.876.102

ABSTRACT

The present investigation raises to analyze the strategies of professional development and labor insertion for the people with disability in the Companies of the Sector Foods of the Industrial Zone of Valencia, Venezuela, to give answer to this exposition settled down like specific objectives: to study the creation of programs destined to foment the change of attitudes and labor integration through professional development of the people with disability, to know the plans described formation of personnel who has to its position the high-priority mission to advise and to attend the person with disability, to support necessary to him so that he can develop with the greater effectiveness its work, specify the effective legal bases in Venezuela and the agreements subscribed by the country with respect to the people with disability and its insertion in the productive sector of the country and Analyze the factors that determine the effectiveness of the formation processes and development of the people with disability, considering the existing regulatory marks and the internal disposition of the policies of the companies. The investigation has a descriptive, documentary perspective and of field; I am applied an instrument of data collection, directed to the representatives of the department of human resources of 09 companies pertaining to the sector foods registered in the Camera of Industrialists of the Edo. Carabobo. What allowed to obtain the following conclusions: most of the organizations they have incorporated people with disability to its establishments of work, also they are offering to professional formation to the people disability and qualification on the subject of the disability to the specialists of the insertion and the conventional workers within the frame of the Law for People with disability.

Key Words: Disability, Professional Formation, Labor Insertion

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Índice de Cuadros.....	ix
Índice de Tabla.....	x
Índice de Gráficos.....	xi
Índice de Anexos.....	xv
Introducción.....	xvi
CAPITULO I.....	19
EL PROBLEMA.....	19
Objetivos de la Investigación.....	29
Objetivo General.....	29
Objetivos Específicos.....	29
Justificación de la Investigación.....	30
CAPITULO II.....	33
MARCO TEORICO REFERENCIAL.....	33
Antecedentes.....	33
Bases Teóricas.....	39
Bases Legales.....	64

Definición de Términos Básicos.....	70
CAPITULO III.....	71
MARCO METODOLOGICO.....	71
Consideraciones generales en torno a la Metodología a Emplear en la Investigación	71
Estrategia en torno a la Investigación	71
Diseño de Investigación.....	78
Población y Muestra.....	78
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	80
Validez y Confiabilidad.....	80
CAPITULO IV.....	82
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	82
Resultados de la Investigación.....	83
CONCLUSIONES.....	139
RECOMENDACIONES.....	145
LISTA DE REFERENCIAS.....	148

INDICE DE CUADROS

CUADRO Nº 1

Pág.

CUADRO TECNICO METODOLOGICO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Estudiar la creación de programas destinados a fomentar el cambio de actitudes y la integración laboral a través del desarrollo profesional de las personas con discapacidad

73

CUADRO TECNICO METODOLOGICO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Conocer los planes de formación de personal calificado que tenga a su cargo la misión prioritaria de asesorar y asistir a la persona con discapacidad, darle los apoyos necesarios para que pueda desarrollar con la mayor eficacia su trabajo.

76

CUADRO TECNICO METODOLOGICO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Analizar los factores que determinan la efectividad de los procesos de formación y desarrollo de las personas con discapacidad, considerando los marcos regulatorios existentes y la disposición interna de las políticas de las empresas.

77

INDICE DE TABLAS

Tabla N°:	Pág.
Tipos de Discapacidad, Aceptaciones y Alcances	49
Otras Enfermedades a considerar con la Discapacidad	52
Modelo de la Discapacidad de Acuerdo a la OMS (1997)	54
Niveles de la Discapacidad y Alcance del Tipo de Nivel	55
Conceptualización de Discapacidad	57
Muestra Representativa de las empresas objeto de estudio.	79
La empresa tiene en su nómina trabajadores con discapacidad permanente	83
La empresa esta registrada en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)	85
La empresa tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad	87
La organización ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de Accesibilidad y Transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad	89
Ha realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajo ocupado o a ocupar por personas con discapacidad permanente	91
Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones	94
Considera elementos de apoyo (interprete de señas, lectura de labios) para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad	96
El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente es	98
La duración de la jornada laboral de los trabajadores con discapacidad permanente es similar a la de los trabajadores convencionales	100

Indique los turnos en los cuales laboran las personas con discapacidad	102
El tipo de remuneración de las personas con discapacidad permanente es	104
La empresa ofrece beneficios socioeconómicos a los trabajadores con discapacidad	106
Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización	109
La empresa ha realizado las adaptaciones ergonómicas en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad	111
El proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales	113
Realiza su organización programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad	115
La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad	117
La organización realiza actividades o talleres para la integración de los miembros de la organización en general referente a la discapacidad	119
La evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es igual a la de los trabajadores convencionales	121
La empresa tiene un programa de seguridad integral basado en la prevención de la discapacidad	123
La organización ha facilitado un programa especial de capacitación o eventos de formación a los responsables de la inserción laboral sobre el tratamiento de las personas con discapacidad	125
La empresa en cuanto al tema de la discapacidad ha recibido información del CONAPDIS sobre	127
Ha participado en los talleres de formación y sensibilización sobre el tratamiento de la discapacidad impartidos por el CONAPDIS	129
La empresa tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente	131
Usted considera que los programas de inserción laboral de las personas con discapacidad desarrollados por su empresa contribuyen con el posicionamiento de la misma en el mercado	133

La empresa ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad	135
Las actuaciones de responsabilidad social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la empresa	137

INDICE DE GRAFICOS

Grafico N°:	Pág.
La empresa tiene en su nómina trabajadores con discapacidad permanente	83
La empresa esta registrada en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)	85
La empresa tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad	87
La organización ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de Accesibilidad y Transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad	89
Ha realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajo ocupado o a ocupar por personas con discapacidad permanente	91
Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones	94
Considera elementos de apoyo (interprete de señas, lectura de labios) para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad	96
El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente es	98
La duración de la jornada laboral de los trabajadores con discapacidad permanente es similar a la de los trabajadores convencionales	100
Indique los turnos en los cuales laboran las personas con discapacidad	102
El tipo de remuneración de las personas con discapacidad permanente es	104
La empresa ofrece beneficios socioeconómicos a los trabajadores con discapacidad	107
Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización	109
La empresa ha realizado las adaptaciones ergonómicas en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad	111

El proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales	113
Realiza su organización programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad	115
La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad	117
La organización realiza actividades o talleres para la integración de los miembros de la organización en general referente a la discapacidad	119
La evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es igual a la de los trabajadores convencionales	121
La empresa tiene un programa de seguridad integral basado en la prevención de la discapacidad	123
La organización ha facilitado un programa especial de capacitación o eventos de formación a los responsables de la inserción laboral sobre el tratamiento de las personas con discapacidad	125
La empresa en cuanto al tema de la discapacidad ha recibido información del CONAPDIS sobre	127
Ha participado en los talleres de formación y sensibilización sobre el tratamiento de la discapacidad impartidos por el CONAPDIS	129
La empresa tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente	131
Usted considera que los programas de inserción laboral de las personas con discapacidad desarrollados por su empresa contribuyen con el posicionamiento de la misma en el mercado	133
La empresa ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad	135
Las actuaciones de responsabilidad social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la empresa	137

INDICE DE ANEXOS

Instrumento-Cuestionarios

152

INTRODUCCIÓN

En el entorno organizacional se ha podido observar que la diversidad, en la actualidad, influye de manera especialmente importante sobre el funcionamiento de los grupos de trabajo. Prácticamente cualquier equipo que se construya estará afectado por un tipo u otro de diversidad. La discapacidad es uno de los factores que componen la denominada “Diversidad”, siendo ésta un valor en alza en la gestión de las empresas., lo que hace que sea necesario un tratamiento específico de la misma.

En Venezuela el tema de la Discapacidad ha generado controversia a partir de la promulgación de la Ley para Personas con Discapacidad (LPCD) en el año 2007, puesto que genero expectativas en el mundo empresarial venezolano referente a la inserción laboral de personas con discapacidad en el empleo formal, desde entonces se ha reforzado la autonomía de instituciones gubernamentales especialistas del trabajo y la gestión de la discapacidad, tal es el caso del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), a la hora de hacer cumplir los estatutos de la LPCD.

En base a lo anterior la mayoría de las grandes, medianas y pequeñas industrias se han visto en el deber y la obligación de informarse e implementar estrategias viables para lograr la inserción de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, por lo que la gestión de recursos humanos con respecto a este tópico juega un papel determinante. En este orden de ideas la presente investigación tiene como objeto de estudio, analizar las estrategias de desarrollo profesional e inserción laboral para las

personas con discapacidad en las Empresas del Sector Alimentos de la Zona Industrial de Valencia. Venezuela.

Para cumplir lo propuesto la investigación se plantea estudiar la creación de programas destinados a fomentar el cambio de actitudes y la integración laboral a través del desarrollo profesional de las personas con discapacidad, así como, conocer los planes de formación de personal de recursos humanos calificado que tenga a su cargo la responsabilidad de asesorar y asistir a la persona con discapacidad, dentro del marco legal regulatorio vigente respecto a las personas con discapacidad y su inserción en el sector productivo del país.

Para ello se procede a realizar una revisión bibliográfica referente a la discapacidad, la formación y la gestión de recursos humanos y se les aplica cuestionario a los representantes que componen el área de recursos humanos.

En base a lo expuesto, la investigación ha sido estructurada en cuatro capítulos reseñados a continuación:

En el Capítulo I, objeto de estudio, en el que se señala la orientación del estudio seguido así; por la justificación.

Por otra parte el Capítulo II referente al Marco Teórico Referencial donde se citan los antecedentes que sirvieron de referencia a la investigación así como las bases teóricas y legales que sirvieron de apoyo al tema estudiado y la definición de términos básicos.

En el Capítulo III, correspondiente al Marco Metodológico en donde se desarrollan las diversas estrategias, instrumentos y técnicas que se llevaron a cabo para estudiar el problema planteado.

En el Capítulo IV se presenta el análisis y recolección de datos, en donde se interpretaron los resultados del instrumento aplicado para la investigación del tema.

Finalmente se muestran las conclusiones y recomendaciones de la investigación de acuerdo a lo obtenido en el capítulo IV.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En las sociedades modernas, la suma de las desigualdades y la insatisfacción humana son realidades que contrastan con los niveles de desarrollo tecnológico y crecimiento económico hasta ahora logrados en los inicios del siglo XXI, aunado a esto se tiene la sensación de que los cambios pretendidos han de ser acelerados, lo que significa para algunas personas la exclusión social y pobreza, sin embargo existen evidencias que a lo largo de la historia donde se ha demostrado que la evolución humana no tiene porque avanzar simultáneamente con el crecimiento material, tal es el caso de que en épocas de expansión económica, hay personas que no encuentran un lugar digno para participar activamente en la prosperidad de la sociedad.

El mundo laboral cada día se torna más competitivo y riguroso, para la adaptación y cambios a las exigencias y-o globalizadas, sin embargo esto ha influido en que el trabajo o más bien la sociedad se vuelva más humana. Normalmente esto acostumbra a juzgar a las personas por su apariencia y en base a ello se crean prejuicios (efecto halo) lo que conlleva a la discriminación.

Sin embargo, a partir de década de los 90, los cambios se han producido en torno a este asunto, por cuanto se han introducido las políticas de integración de personas con discapacidades (las cuales poseen los mismos deseos de formar parte del proceso de crecimiento y desarrollo de un país, tener un sueldo digno y más aun calidad de vida) , permitiendo la

introducción de una nueva concepción que desplaza la atención de las perspectivas tradicionales y el empoderamiento de nuevas concepciones para el trabajo de estas personas.

Es así, como a partir de los años 40 la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones en el mundo entero, lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.

Para estos organismos internacionales los esfuerzos en esta materia han sido muy ambiciosos, pero se han logrado grandes avances para el proceso de incorporación de personas con discapacidad en el mundo laboral, de hecho se reconoce la cantidad de legislaciones antidiscriminatorias que en las últimas décadas han sido aprobadas para este fin.

Para Somavia (2007) en el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Esto indica, que estas personas con frecuencia están relegadas a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. En consecuencia muchos están subempleados, lo cual trae como consecuencia una baja de su autoestima y generalmente son muchos los que deciden no intentarlo. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008 consolida parte de este gran esfuerzo en constituirse en un instrumento que asume la discapacidad desde una concepción social, es decir, si bien ésta es una ocurrencia individual –de un espectro y matices muy amplios– no hace referencia a una tragedia personal ni a un atributo que anula a la persona, sino a algunas condiciones resultantes de la interacción entre la persona y el ambiente.

La discapacidad es un tema que ha adquirido una indiscutible importancia en el mundo actual, debido en gran parte, al incremento cuantitativo de las personas en situación de discapacidad consecuencia del aumento de la pobreza y la miseria, las guerras, las condiciones sanitarias deplorables, la discriminación social, la degradación del medio ambiente, enfermedades, accidentes, desnutrición, falta de acceso a los servicios de salud, la falta de instrucción, educación y recursos, condiciones insalubres en el trabajo o la falta de medidas de seguridad y control en el mismo, el desempleo, en fin, son algunas causales que afectan de forma directa a los individuos y pueden aparecer durante la vida o desde su nacimiento. Asimismo se incorporan a la situación de discapacidad ciudadanos en etapa de envejecimiento que han de afrontar el final de sus días el impacto de las deficiencias y las secuelas de las mismas para el mantenimiento de su dignidad e independencia. Cada una de estas situaciones de discapacidad requiere una atención particular, que implica la comprensión y aceptación de la colectividad.

Las escasas expectativas en relación al adulto con discapacidad genera hijos que reciben escasa educación y la mínima interacción social fuera del ámbito familiar inmediato, donde vale destacar que es en este último donde se ciñen las bases para incorporar al individuo a la vida social,

escolar y laboral de la generalidad y es donde se debe promover la aceptación, comprensión y la educación de sus miembros. Ningún ser humano está exento de adquirir una enfermedad, sufrir una lesión que de algún u otro modo limite sus funciones en una determinada área ya sea temporal o indefinidamente, en este contexto resulta oportuno la definición de discapacidad, que de acuerdo a la Calificación del Funcionamiento de la Discapacidad (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (2001):

“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”. OMS. Documento en línea.
<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

La comunidad internacional a lo largo de la historia ha desplegado innumerables actos de solidaridad ante la situación de las personas con discapacidad en búsqueda del pleno derecho de la igualdad, donde se han unido esfuerzos de gobiernos, instituciones, familias, profesionales y asociaciones de personas con discapacidad. No obstante, aún quedan obstáculos por vencer, a pesar de las múltiples iniciativas orientadas a sensibilizar a la sociedad, continua manifestándose la injusta diferenciación social. Procurando que lo que puede lograrse sea a través de la intervención inteligente y humana, es impresionante cuán indiferentes e indolentes pueden ser la mayoría de las sociedades respecto a una carga no compartida de la discapacidad.

Organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.), la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) y La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) apuestan por desempeñar un papel clave para la defensa de los derechos y la incorporación de las personas con discapacidad en la sociedad a la hora de abordar una condición que afecta a un incontable cantidad de individuos en el mundo. En la actualidad las acciones emprendidas por estos organismos para dar atención a la discapacidad tienen como punto de partida el marco jurídico, la educación, el deporte, la salud, la accesibilidad a medios físicos, la recreación, los servicios, la integración, la igualdad, la cultura y el trabajo decente.

La OIT de acuerdo a sus estimaciones en el año 2010, a nivel mundial, una de cada diez personas (650 millones) tiene una discapacidad y la gran mayoría de los casi 450 millones de mujeres y hombres en edad de trabajar de este grupo no tiene un empleo. Un número cada vez mayor de datos muestra los altos costos económicos que representa la exclusión del mundo del trabajo de las personas con discapacidad. Somavia (2007)

En líneas generales la OIT (2010) señala que: “el verdadero problema en el mundo laboral es que con frecuencia se presenta la estigmatización y la discriminación que privan de oportunidades a personas con discapacidad, que terminan siendo consideradas en función de su discapacidad y no de su capacidad”, se percibe a estas personas en términos de costos y no de productividad; se las ve como receptoras de caridad y no como vectores de cambio.

De manera especial la Organización de Naciones Unidas (ONU) se ha preocupado por la introducción de programas de discapacidad como es el

caso de la Fundación Paso a Paso, pensión asistencial de invalidez (PASIS), la oficina de intermediación laboral entre otros.

En América Latina también se denota los esfuerzos en la integración de decenas de millones de personas que presentan discapacidad, por tanto se ha evidenciado un gran progreso a través de los marcos regulatorios propios de cada país y de la protección de normas Internacionales del trabajo lo cual ha provocado un avance en esta materia en forma significativa.

Para los organismos internacionales en América Latina el problema de la discapacidad sumado al de la inserción, formación e integración de estas personas, se hace cada vez más complejo por cuanto los estudios estadísticos son escasos, están desactualizados y además hay poca precisión. Por tanto, el trabajo en políticas o programas relacionados con la discapacidad se basan en datos estimados y posiblemente alejados de la realidad de los países latinoamericanos.

En el caso particular del país objeto de estudio -Venezuela- se han realizado iniciativas a favor de las personas con discapacidad, tal es el caso del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (C.O.N.A.P.D.I.S.), con la finalidad de coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, la prevención de la discapacidad y en la promoción de cambios culturales en cuanto al tema. Igualmente se promulgo la nueva Ley para Personas con Discapacidad (LPPCD) en el año 2007, como herramienta de inserción laboral.

Por otro lado el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (M.I.N.P.P.T.R.A.S.S.), organismo principal responsable de velar por el bienestar de los trabajadores a nivel nacional ha desplegado estrategias a través de las Instituciones de Empleo (Agencias de Empleo)

para incluir a las personas con discapacidad en el plano laboral, dicho organismo en el año 2010 registro, 5.477 ingresos de personas con discapacidad en los centros de trabajo y aunque no es suficiente, significa un pequeño avance, ya que existe la necesidad de continuar creando conciencia para la aceptación y apoyo a las personas con discapacidad.

Al respecto, los dirigentes de las diversas organizaciones públicas y privadas a nivel nacional tienen la necesidad de responder ante esta situación de incorporación de las personas con discapacidad al entorno laboral, de igual forma contribuir en su desarrollo a través de estrategias que permitan adaptar su estructura organizacional, las condiciones de trabajo y cumplir en el ámbito legal respecto al tema de las personas con discapacidad y su participación en el escenario laboral, independientemente de las diversas condiciones de vida de todos los miembros de la organización y sin discriminación alguna.

Afortunadamente a nivel global instituciones y gobiernos han promovido la participación social, permitiendo a las organizaciones interactuar con la sociedad, concretamente a través de la Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E.). En los últimos años las controversias sobre la R.S.E. han multiplicado el número de empresas en prácticas en tendencias de apoyo social, económico y cultural, ya sea a mediante la promoción y protección del medio ambiente, ayuda a escuelas, formación, entre otras actividades novedosas, e incluso ejecutándolas como una estrategia competitiva, entre los puntos de partida para involucrarse con la colectividad en muchos casos se encuentra la discapacidad.

Partiendo de que el trabajo es un hecho social al cual todos los individuos tienen derecho, la incorporación sistemática de las personas con discapacidad al mercado laboral, puede llegar a generar múltiples ventajas a

las organizaciones, ya que las personas con discapacidad y sus familias conforman un colectivo de importancia relevante desde el punto de vista comercial así como una oportunidad que garantiza la participación activa, en la creación de entornos solidariamente responsables. Al respecto Gómez; Henry y Luis-Bassa; Carolina (2006: 25) destaca que: “La iniciativa social va más allá de la práctica de la responsabilidad social, por cuanto se torna sostenible al agregar valor a la empresa”.

De acuerdo a lo anterior los principios éticos y las estrategias diseñadas con intención ética, son primordiales para una relación transparente entre empresa y sociedad, por lo que las organizaciones juegan un papel único en la creación de conciencia en sus trabajadores y la comunidad, en este aspecto, la discapacidad es una oportunidad para las organizaciones en su estrategia y prácticas cotidianas, no solo por el beneficio lucrativo, sino porque se traduce en equidad, justicia y en un compromiso explícito al agregar valor a la sociedad mediante la acción positiva. En tal sentido, Méndez Cándido (2009) señala:

La RSE tiene plena justificación en el campo de las relaciones laborales en cuanto supone reglas adecuadas de contratación, estabilidad en el empleo, no discriminación, información, negociación y, en definitiva, condiciones justas de trabajo en un marco democrático y participativo. Pero la tiene mucho más cuando se trata del empleo de personas con discapacidad que cuentan, ciertamente, con la protección de la legislación pero que requieren el desarrollo y la aplicación plena de los principios en la realidad de los centros de trabajo. Documento en línea (s/n).

En este sentido unos de los principales retos para las organizaciones, se basa en la integración de las iniciativas, en su cultura así como la

adaptación con la naturaleza de su proceso productivo, con la finalidad de fortalecer su capacidad competitiva y mantenerse en el tiempo.

En el mundo del trabajo gobierno, sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, y empresas públicas y privadas juegan un papel crucial para el desarrollo de las personas con discapacidad, ya que a través de la formación, inclusión e integración laboral se puede lograr un avance en la economía de un país, y toda las personas y entidades son socialmente responsables garantizando apoyo a las familias de las personas con discapacidad ya que son catalizadores para la integración. Se trata de participación y aplicación de iniciativas efectivas.

En este sentido, se hace necesario realizar un estudio cuyo objeto este dirigido a conocer de parte del sector industrial carabobeño los problemas que engloba el desarrollo profesional interno y externo de las personas con discapacidad como un medio de mantenerse en su trabajo y aun más prepararse para encontrar trabajo.

No cabe duda, que el sector industrial por ser el escenario mas emblemático que posee el estado Carabobo presenta grandes complejidades, más problemas de carácter económico, social y más aun regulatorio. No obstante, la autora aun cuando esta consiente de la situación y la problemática que enfrenta el país – en especial económica- a su modo de ver considera de gran importancia conocer por parte de los actores el proceso, las condiciones y aquellos , factores que rige para la problemática de las personas que son discapacitadas y que además tengan como agravante la integración en el medio laboral, lo que les permitirá desenvolverse eficientemente y saludablemente en el puesto de trabajo para no agravar su condición.

La pretensión de la autora es asumir el estudio del sector Alimentos de aquellas empresas que se encuentran con su respectivo registro en la Cámara de Industriales del Estado Carabobo, para el 2010 se tiene alrededor de 09 grandes empresas que conforman este sector productivo. En consecuencia en base a los planteamientos anteriores, se formulan las siguientes interrogantes: ¿Las empresas del Sector Alimentos, ubicadas en la zona Industrial del Municipio Valencia Edo. Carabobo desarrollaron durante el año 2.010 políticas en planes de formación profesional para la inserción laboral orientadas a las personas con discapacidad? ¿Cuáles programas de formación profesional y estrategias de inserción laboral emprendidas por las organizaciones están orientados a las personas con discapacidad para apoyar su integración al empleo formal? ¿Los programas de inserción laboral desarrollados han generado mejor calidad de vida para las personas con discapacidad, sus familias? ¿Los programas de inserción laboral para las personas con discapacidad desarrollados generaron valor económico y social para la empresa? ¿Existen verdaderas políticas en planes de formación profesional –tanto interno como externo- que coadyuven a la inserción laboral de las personas con discapacidad por parte de las empresas del Sector Alimento?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las estrategias de desarrollo profesional e inserción laboral para las personas con discapacidad en las Empresas del Sector Alimentos de la Zona Industrial de Valencia. Venezuela.

Objetivos Específicos

1. Estudiar la creación de programas destinados a fomentar el cambio de actitudes y la integración laboral a través del desarrollo profesional de las personas con discapacidad.
2. Conocer los planes de formación de personal calificado que tenga a su cargo la misión prioritaria de asesorar y asistir a la persona con discapacidad, darle los apoyos necesarios para que pueda desarrollar con la mayor eficacia su trabajo.
3. Especificar las bases legales vigentes en Venezuela y los convenios suscritos por el país respecto a las personas con discapacidad y su inserción en el sector productivo del país.
4. Analizar los factores que determinan la efectividad de los procesos de formación y desarrollo de las personas con discapacidad, considerando los marcos regulatorios existentes y la disposición interna de las políticas de las empresas.

Justificación de la Investigación

En Venezuela la mayoría de los problemas que surgen en la contratación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, tienen origen en los estereotipos sociales, comúnmente admitidos entre los empresarios que asocian a estas personas con los problemas que ocasionan la falta de productividad, enfermedad, inflexibilidad e incapacidad para el aprendizaje.

En consecuencia se debe tomar en cuenta que estos problemas de discriminación están penados tanto por las leyes nacionales como los tratados y convenios internacionales establecidos por organizaciones internacionales como la ONU.

Por lo que se hace necesaria una evaluación de las medidas o iniciativas aplicadas para proporcionar caminos seguros a aquellas personas que desean incorporarse normalmente a su vida laboral. El verdadero problema no es la discapacidad, es la desinformación y el no saber como desenvolverse con una persona con discapacidad, marcando un distanciamiento, por lo que se crean limitaciones sin necesidad.

Las empresas tienen un compromiso muy importante en la sociedad, incluyendo la inclusión de las personas con discapacidad, en el acceso a diversos campos de actuación como el empleo, elaborar productos y servicios accesibles para todos, así como promover una condición de trato normal. Cualquier organización que desee el éxito, deberá cuidar y proteger a las personas sin dejar atrás a las personas con discapacidad velando por sus condiciones de trabajo y respetando el principio de la diversidad.

En consecuencia el propósito de abordar la problemática de la realidad de las personas con discapacidad y su inserción en el entorno laboral y su desarrollo profesional radica en que resulta oportuno y útil para las Empresas del Sector Alimentos, ubicadas en las Zonas Industriales del Municipio Valencia, Edo. Carabobo; las buenas prácticas en cuanto a reglas justas de contratación, información, negociación, estabilidad económica, igualdad y no discriminación y en definitiva condiciones ideales de empleo, lo que asegura a su vez una solida imagen corporativa y nexo con la sociedad donde radican.

Para las personas el trabajo es la forma más idónea de vivir en esta sociedad, la inserción laboral se entrelaza con la iniciativa social constituyendo un elemento clave en la legalidad de los derechos humanos, sociales, laborales y medioambientales. Al respecto Fidalgo, José (2009) destaca que: “no puede considerarse socialmente responsable una empresa que desarrolle actividades más allá de la norma en un determinado ámbito de actuación e incumple la norma legal y convencional vigente en otros ámbitos”. Es decir, una actuación garante en materia de discapacidad debe incluir sin duda alguna el cumplimiento de la normativa, partiendo de dos premisas, la responsabilidad legal de las empresas en el caso de la discapacidad y simultáneamente la iniciativa social en la voluntariedad de las mismas.

Por lo tanto es necesario enfatizar los beneficios que trae consigo este estudio, iniciando por lo social, ya que denota la contribución de que todos sean partícipes de manera directa e indirecta en la investigación, ya que pretende generar conciencia de que las personas con discapacidad poseen otras capacidades y pueden brindar conocimiento y experiencia.

Desde el punto de vista económico en la medida en que se les otorgue el empleo a las personas con diversidad funcional y se les facilite las condiciones para desempeñar de manera idónea determinado tipo de actividad laboral, esta dinámica persistente fortalecerá la reestructuración social y económica.

Este estudio significa un aporte sustancioso para la Cámara de Industriales del Estado Carabobo así como instituciones orientadas a la defensa y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, una visión de la práctica laboral que involucra a las personas con discapacidad, facilitándole el tomar decisiones oportunas lo cual se convertiría en una mejora de su gestión.

La investigación desarrollada constituye un legado importante de información para futuras investigaciones. Es un aporte a la comunidad académica del área de postgrado de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales que estudia las relaciones laborales como un hecho social, tal es el caso de las personas discriminadas por sus limitaciones, y para la investigación de los diversos ámbitos laborales de los especialistas en el área de recursos humanos. Finalmente se puede decir que es un tema relevante no solo por su contenido teórico sino por su capacidad de sensibilizar a la población e incrementar la posibilidad de competir en términos igualitarios en el mercado de trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEÒRICO RETERENCIAL

Antecedentes

En torno a la temática del desarrollo de la formación profesional e inserción laboral de las personas con discapacidad, se hallaron investigaciones que se relacionan directamente con la misma e igualmente contribuyen a la consecución de los objetivos de esta investigación; tal es el caso de los estudios que se presentan a continuación:

Bermúdez, T. (2005) **“Normativa Legal e Incorporación de Personas Discapacitadas a la Empresa Pública”** trabajo especial de grado de la Maestría en Derecho del Trabajo Valencia. Estado Carabobo.” Universidad de Carabobo. Carabobo – Venezuela.

En la investigación se planteó como objetivo de estudio determinar la relación entre personas discapacitadas incorporadas al medio ambiente de trabajo en las empresas públicas de Valencia y el cumplimiento de la normativa legal vigente, que establece la obligación de las empresas (públicas o privadas). Se recolectó la información a través de entrevistas a la Directora del Programa Social del Ejecutivo Regional del Estado. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar, que en algunas de las dependencias estatales (empresa pública), se encontraban laborando personas discapacitadas y simultáneamente la autora invita a indagar si la contratación de personas con discapacidad se aplica en la organización privada.

Esta investigación es una contribución importante ya que señala la importancia de que las personas con discapacidad cuenten con un instrumento jurídico que les facilite participar en la educación, salud pública, recreación e incorporación a los espacios laborales.

Hernández Castilla, R.; Cerrillo, R.; Izuzquiza, D. (2008), en su investigación titulada: **La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso**, elaborada en España.

Para los autores, la inclusión en el mundo laboral es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, tenga o no discapacidad. Si es relevante para un ciudadano corriente cuánto más para aquellos que cursan con una discapacidad intelectual. Este estudio revela de manera muy expresiva, mediante una investigación cualitativa, cómo se ha llevado a cabo la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual que han seguido un proceso de formación laboral en la Universidad Autónoma de Madrid. Dicho estudio se ha realizado con 15 jóvenes de los que se ha seleccionado un caso para conocer la experiencia desde un enfoque émico. Se ha llevado a cabo el registro de los diarios de la mediadora que le ha acompañado en este satisfactorio proceso de inclusión laboral en el año 2008. En este sentido, el proceso formativo no cumple plenamente esta función si no logra que sean miembros activos de la sociedad a la que pertenecen. Entre los objetivos que busco lograr esta investigación con el fin de valorar la implantación del Programa de Formación para la integración Laboral dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual, se encuentra:

Realizar una investigación de calidad que identifique las necesidades formativas de los jóvenes con discapacidad intelectual para acceder a un empleo en la empresa ordinaria, Diseñar un nuevo modelo de formación

ajustado a las necesidades detectadas y con una prospección del mercado, en colaboración con diferentes empresas y organismos nacionales e internacionales, Crear un programa específico de estudios, que habilite a los estudiantes con discapacidad intelectual, para realizar satisfactoriamente las funciones requeridas en el empleo ordinario seleccionado, Difundir el modelo formativo aplicado y las diferentes experiencias laborales llevadas a cabo en las diferentes empresas. La inclusión laboral o como habitualmente denominamos la inserción en el mundo de la empresa, no debe situarse en el plano de lo deseado sino que ha de concretarse en políticas y acciones específicas de promoción del empleo. Los investigadores concluyen que la inclusión invita a analizar de forma sistemática los contenidos y las formas de las culturas, las políticas y las prácticas educativas para que puedan trasladar los valores inclusivos a la vida cotidiana. Introduciendo así estos valores al entorno natural que les corresponde a estos jóvenes, que tanto por su formación, como por su edad y entorno familiar, su vida cotidiana normalizada corresponde a una situación profesional activa.

Este aporte es de gran valor para la investigación por cuanto provee de herramienta a la investigación sobre los diversos programas de formación que da lugar los procesos de inserción laboral para las personas que poseen discapacidades.

Villa, Nuria en su tesis doctoral titulada: **La Inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral**, presentada en la Universidad Complutense de Madrid en el año 2004, expone la necesidad de conocer y valorar la evolución y progresivo avance conceptual, normativo, legal, socio educativo y laboral de los aspectos relativos a las personas con discapacidad intelectual en España y su concreción en la capital, concluyéndose que el empleo es un recurso clave para la participación e inserción de las personas con discapacidades, en este

sentido, se resalta en la investigación el sentido de lo social, y de los requerimientos cada vez mas urgente en las sociedades latinoamericanas, europeas, americanas de considerar a estas personas como parte de una sociedad que requiere también reconocer sus capacidades.

Míguez, M (2003) **“Construcción Social de la Discapacidad a través del Par Dialéctico Integración – Exclusión”**. Convenio entre la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (FCS-UDELAR) y la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Montevideo. Publicado.

La finalidad de esta investigación fue determinar los conceptos de integración y de exclusión social, categorías teóricas fundamentalmente utilizadas para el estudio de temáticas como pobreza y marginalidad. Tomando como marco el proceso de descentralización en la ciudad de Montevideo desde los años 90, se aborda la temática en cuestión en relación a la experiencia de integración de las personas con capacidades diferentes de la Comisión de Gestión de la Discapacidad de la Intendencia Municipal de Montevideo. Se llego a la conclusión de que cuando se cataloga a alguien de “diferente” se lo está marginando, se le están quitando las posibilidades reales de desarrollo de sus capacidades y potencialidades, quedando ubicado bajo la tutoría y responsabilidad de un ser “completo”, “normal”, sin deficiencias, quitándose su status de sujeto capaz de opinar sobre su vida y por tanto con capacidad de defender sus derechos. Se determino que se expropia a la persona con discapacidad de su derecho de autodeterminación, en función de que los que delimitan y se reconocen dentro de la “normalidad” son quienes se consideran con derecho a tal expropiación. Por lo que la autora plantea que partiendo desde una perspectiva de inclusión social de las personas con capacidades diferentes, es posible y se resulta viable plantearse políticas sociales de integración de dicha población, en un

proceso de “concesión-conquista” a través de la participación en un proceso de descentralización democratizanté.

Esta investigación es un reconocimiento crítico de la realidad, la enunciación de una problemática que está resultando grave en cuanto al rechazo social por la diversidad, por lo que es un aporte sustancioso partiendo de la premisa de que debe plantearse la aceptación total del hombre con sus capacidades.

Ruiz, M (2002) **“Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos en Extremadura”**. Trabajo de Grado del Doctorado de Psicología y Sociología de la Educación. Universidad de Extremadura. Badajoz – España. Publicado.

Este estudio tuvo como finalidad analizar la situación socio-laboral de las personas con discapacidad, para ello se realizó una clasificación del colectivo minusválido en edad laboral (16 a 50 inclusive) para obtener un conocimiento completo de sus características socio-laborales, nivel de formación y posibilidades de integración laboral; asimismo se llevo a cabo un estudio del mercado laboral con el fin de detectar la demanda en los puestos de trabajo y las posibilidades de integración laboral a través del empleo autónomo y adicional se analizó la actitud de las empresas en relación a la contratación de minusválidos. En esta investigación descriptiva de campo la población estuvo constituida por el 7% de las personas con discapacidad y se utilizo una muestra de tipo aleatoria estratificada de acuerdo a los tipos de discapacidad y sexo, los resultados obtenidos permitieron concluir que existe carencia de información en el sector empresarial no solo sobre los minusválidos sino en diversos temas laborales, en tal sentido se recomendó de forma resaltante a las organizaciones proveerse de información sobre los tipos de ayuda y subvenciones para contratar minusválidos, una mayor

participación en cuanto al tema así como ampliación de las vacantes para estas personas en particular y formación laboral especialmente a los más jóvenes y fomentar el apoyo a la mujer.

Desde la perspectiva socio-laboral este estudio representa un aporte significativo para la presente investigación, ya que la autora enmarca el derecho al trabajo y la participación en la sociedad de las personas con discapacidad, por lo que se persigue el objetivo de la igualdad y la defensa de sus derechos. Asimismo revela la importancia de que si existen los estereotipos hacia las personas con discapacidad señalando que es realmente necesario promover y aplicar la formación y preparación para el trabajo considerando las características psicológicas, físicas y sociales que les impiden ser consideradas personas aptas y productivas y que evaluando sus capacidades se puede determinar los factores que pueden influir en su rendimiento laboral.

Bases Teóricas

El Trabajo en el Marco de la Organización Social

En la organización social son muchos los paradigmas que han dado origen a las sociedades industrializadas. Estos modelos orientaron y orientan a los actores económicos en su práctica diaria de organización de producción y de las empresas. Todos ellos forman un conjunto de principios de organización económica presente en las prácticas empresariales y en los debates conceptuales que se ajustan de forma muy diversa a cada contexto organizativo concreto. Aunque la mayoría de las innovaciones ya habían sido implementadas en otras industrias, su difusión y popularización como paradigma de producción industrial siempre han estado presente, no obstante las organizaciones han puesto en práctica un nuevo modelo ajustado al conocimiento y al procesamiento de información dando mayor importancia al valor social del trabajo y más aun al papel que juegan las organizaciones en este campo.

La palabra social se refiere a una característica de las relaciones humanas, por tanto las personas aun en las organizaciones son seres sociales, más allá de su propia elección. Así entonces, durante décadas se ha estado en presencia de paradigmas tales como: el modelo de producción ligera que permitió la transferibilidad y el ahorro de costos y tempo, en pro de la mejora y orientación al cliente, el sistema de producción reflexivo y el enfoque socio técnico, el cual permitió la comprensión de los procesos de rotación en el trabajo, el enriquecimiento del trabajo, equipos de trabajo y la ampliación del trabajo por lo cual se da la oportunidad de crear una cultura de cooperación y autonomía, bajos costos, jerarquías mas planas , flexibilidad entre otros. Kôhler y Martin (2005).

El trabajo mas allá de una definición en el campo de las relaciones laborales ha marcado profundamente la vida social del hombre contemporáneo, por tanto ha ocupado un lugar muy preferente en las investigaciones. Neffa (2003) .El trabajo, como manifestación humana, desde la perspectiva religiosa, histórica, científica o tradicional, ha sido el motor primordial del desarrollo de las sociedades. Desde el Antiguo Testamento, Génesis 9, 20, se hace referencia al trabajo como el principio de una nueva etapa de la humanidad después del diluvio universal: "y Noé, que era labrador, comenzó a labrar la tierra y plantó una viña". A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud. A partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo. La acepción del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. En este sentido, el trabajo es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital.

Las personas no solo trabajan para subsistir sino también para mantenerse o mejorar su identidad personal y su posición social, por tanto proporciona un ritmo a los días de la semana a las semanas y a los meses del año. Igualmente desempeña un papel en la vida de las personas como parte de una sociedad que por si misma tiene sus propios escenarios en pro del reconocimiento del hombre.

En correspondencia a lo expresado con antelación el trabajo es un valor universal que ha significado durante siglos la clave del sistema social. Trabajar es crear un objeto, es fabricar o contribuir a fabricar una obra intelectual, artística, material que da una recompensa. En este sentido su alcance pretende mantener la existencia dentro de la sociedad del hombre, a

través del aprendizaje profesional y del trabajo se consigue el reconocimiento y la entrada en el mundo de los adultos.

Este proyecto especial de grado, pretende considerar dentro de la comprensión del trabajo como hecho social, el alcance de este ante el empleo, es precisamente uno de los aspectos más determinante y estratégico que gira en torno a las organizaciones y a las personas. Un empleo es una oportunidad para demostrar competencia, para desarrollar un dominio de uno mismo y del ambiente y para probar las habilidades al enfrentarse no solo con cosas e ideas sino también con personas. Slocum, (1966).

Es igualmente destacable en este aspecto relacionado con el empleo comprender que la autora pretende conocer las oportunidades que tiene la persona con discapacidad ante las condiciones de un trabajo y bien ante las bondades de un empleo. Una persona tanto normal como con discapacidades requiere de un empleo digno, en consecuencia es posible que la persona que posee discapacidades se encuentre en una situación de déficit o desventaja como consecuencia de la discapacidad o disfunción de una persona para desenvolverse en el medio determinado, puede ser social, arquitectónico, del trabajo etc., no una incapacidad. Los límites de esta o cualquier otra definición conceptual van a estar determinados por la heterogeneidad de los sujetos afectados y por las circunstancias sociales y económicas, estructurales y coyunturales.

El trabajar en sí es un impacto muy importante en la vida de cada ser humano, ya que le suma a la población activa del mundo. El hecho de ejercer una actividad, convierte al individuo en un aporte para la producción de una nación. Desde el punto de vista humano, impulsa a tener mayor confianza en sí mismo, eleva la autoestima, hace sentir útil, y además, obliga a crear

cualidades como la disciplina, puntualidad, constancia, compromiso, actitud, honestidad. Convirtiendo cualidades en destrezas, así como también, a aprender de tus debilidades y mejorarlas. Crea un vínculo social, de hecho la vida social se incrementa al conocer a más gente y aprender de estas.

A nivel mundial empleado para el trabajo; es el “trabajo decente”, es una definición propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (2007), para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por debajo de esos estándares debe considerarse que se han violado los derechos humanos del trabajador afectado y que no existe trabajo libre, propiamente dicho. El personal directivo y de recursos humanos debe estar familiarizado con la legislación actual sobre discapacidades (por ejemplo, leyes y normas), e incluso se debe considerar lo siguiente para afianzarla:

- La información sobre discapacidades debe incluirse periódicamente en los boletines de la empresa, en su página web y en los tableros de anuncios.
- Promover la igualdad y no discriminación dentro de la organización.
- Fomentar la participación activa de todos los trabajadores del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Adoptar una mentalidad positiva al tratar personas con discapacidad, es decir, valorar sus capacidades y no lo que no tienen.
- Realizar actividades de integración a través de trabajos en equipo.
- Estar en constante búsqueda del talento y competencias de los trabajadores.

- Brindar información técnica referente a las distintas discapacidades existentes y repercusión a nivel laboral, así como aquella información al respecto que pueda ser útil en su trabajo

El mayor impacto en la formación de la cultura lo ejerce el fundador, los directivos y el personal de Recursos Humanos a partir de sus valores, ideas, objetivos y personalidad influenciado a su vez por los valores del entorno. De esta manera la organización forma las bases de su existencia e inconscientemente va asumiendo la cultura organizativa a través del tiempo. Las políticas, estructuras, procedimientos, normas de conducta exteriorizan la manifestación de dicha cultura.

El Papel de la Gestión de los Recursos Humanos en el Proceso de Inserción de las Personas con Discapacidad en las Organizaciones

El empleo de las personas con discapacidad es un objetivo de prioridad, por tal motivo, las organizaciones empresariales y las organizaciones para las personas con discapacidad juegan un papel determinante en el diseño de una estrategia global. De acuerdo al repertorio de las recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo (2001) planteadas en Ginebra, se debe crear un “Sistema de gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo” que incluya:

- ✓ La elaboración de una estrategia en materia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.
- ✓ La comunicación y la sensibilización.
- ✓ Seguimiento de los progresos efectuados.

Es ideal que las organizaciones a nivel interno elaboren estrategias que permitan y flexibilicen la accesibilidad de las personas con discapacidad, sin embargo el personal de Recursos Humanos es el principal responsable de involucrar en dichas estrategias, a los miembros de la organización sin excepciones, desde la alta y media gerencia, así como las organizaciones sindicales, delegados de prevención, comité de salud y seguridad laboral para lograr la adaptación a las personas con discapacidad.

En ese aspecto resulta importante definir la diversidad, según Dessler, (2001) se refiere a “la variedad o multiplicidad de los factores demográficos que caracterizan la fuerza laboral de una empresa, en especial en términos de raza, género, cultura, origen nacional, discapacidades, edad y religión”. En este caso es necesario acudir a la comprensión de la diversidad definida como todas las formas en que se diferencia los seres humanos, por lo que si se gestiona adecuadamente el proceso de consenso, la toma de decisiones en grupos caracterizados por la diversidad de sus miembros puede enriquecerse, debido a la presencia de “pensamientos divergentes” o “contra-argumentos” que aportan nuevas perspectivas, o nuevas fuentes de información.

En tal sentido es necesario plantear de la administración de la diversidad, la cual según Dessler, G. (2001) significa “aumentar al máximo los beneficios potenciales de la diversidad para reducir al mínimo las posibles barreras que llegarían a socavar el desempeño de la empresa”. Para concretar ese proceso se requieren realizar una determinada serie de actos administrativos planificados como (políticas, lineamientos, leyes) y voluntarios (actitudes) de manera que la combinación de ambos permita la integración de los miembros de la organización.

El estudio de la dirección de los recursos humanos en las organizaciones ha sido ampliamente tratado por las ciencias sociales hace décadas. Desde los dos principales enfoques: el de función de dirección en su sentido más amplio donde los empleados son considerados como recursos organizacionales y no como gastos (Druker, Bakke, Beer, Lewin, Shuler), hasta el enfoque de Dirección de Personal, donde se supone a un especialista que dirige a los empleados (Heneman, Robbins), la concepción de este “recurso” ha evolucionado enormemente. En esa evolución del conocimiento se empieza ya a estudiar la concepción de los RRHH en las organizaciones, con las características y peculiaridades que estas organizaciones tienen.

Las técnicas y estrategias en el área de recursos humanos de las empresas pueden utilizarse en las organizaciones, con las pertinentes adaptaciones que se hacen necesarias para adaptar la herramienta o técnica, encaminada a la obtención de unos objetivos concretos en las empresas (maximización del beneficio, o del valor), a las exigencias que solicita la “ausencia de lucro” en las organizaciones mencionadas.

La organización debe plantearse el objetivo de cada departamento/área acorde con la visión, misión, valores especialmente si se desea incorporar personas con discapacidad, mediante la planificación oportuna.

La Discapacidad en las Personas. Sus Acepciones y Alcances en la Compresión de este Factor en las Organizaciones Empresariales

La Organización Mundial de la Salud (2007) define la discapacidad como cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencia física, sensoriales o de otro tipo. La discapacidad es un tema tan antiguo como la presencia del hombre en el mundo. La muerte, el abandono, socorro, asistencia, rehabilitación, ocultamiento, han sido las diversas formas de asumir la discapacidad en tiempos pasados. A través de la historia, y de la evolución en las ideas, la discapacidad ha sido una labor pendiente de la sociedad, en demanda de mayor inclusión y visibilidad.

De este modo la discapacidad ha sido incluida en torno de la vida pública y social por medio del avance de las ciencias y la tecnología. En un cambio de ideología sostenido por la valorización del hombre como miembro de un sistema social se han superado las barreras de la ignorancia y ocultamiento en respeto de la dignidad del hombre. La discapacidad es una definición heterogénea, no es exclusivamente el atributo de un individuo, es un concepto social, que puede afectar la vida de un individuo y su relación con sus familiares y la colectividad, sin embargo, el significado y las repercusiones de la discapacidad varían sustancialmente en función de si el entorno y los individuos se adaptan o no a las personas en dicha condición de discapacidad. De acuerdo a la Ley para las Personas con Discapacidad

(2007) de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente en el Artículo 5 la discapacidad es:

“...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.”

La definición anterior da apertura a la integración de las personas con condiciones de vida diferentes, sin que permanezcan al margen de la vida social, muchas veces por la existencia de prejuicios valorativos por parte de la familia y la comunidad. La persona con discapacidad debe ser la protagonista de su propia vida, ya que es una situación que ha de ser comprendida como un proceso de interacción entre la persona y el entorno donde realiza sus actividades, este vínculo es lógico y puede mejorar en el tiempo. Proporcionar los recursos necesarios permite esa interactividad y faculta a las personas con discapacidad para optar a un proyecto de vida que corresponda con sus aspiraciones y capacidades. Al respecto cabe señalar el artículo 6 de la LPPCD (2006) las personas con discapacidad:

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

La condición de discapacidad puede ser adquirida por cualquier persona ya sea por una enfermedad, accidente o causas congénitas sin distinción de clase social, género, cultura, raza, edad y estatus social, pertenecientes a un grupo familiar o solas, por lo que se debe demandar el derecho a una vida en igualdad de condiciones. Esto se traduce en los accesos equitativos al empleo, los servicios de salud, educativos y recreativos así como el pleno ejercicio de sus derechos civiles, participación social para tener calidad de vida.

Tipos de Discapacidad en las Personas

El alcance y significado de la discapacidad va en función de las condiciones en las cuales se desenvuelvan las personas, de acuerdo al Manual Instructivo para la Accesibilidad las Personas con Discapacidad del CONAPDIS, se presentara las definiciones de los tipos de discapacidad en las personas, a tal efecto la tabla siguiente la representa conceptualmente:

Tabla N° 1: Tipos de Discapacidad, Acepciones y Alcances.

TIPOS DE DISCAPACIDAD	ACEPCIÓN Y ALCANCE
VISUAL	La discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión, es un estado de limitación o de menor eficiencia, debido a la interacción entre factores individuales (entre los que se encuentra la deficiencia visual) y los de un contexto menos accesible. El impacto de la discapacidad visual es diferente en cada persona. Se suele distinguir a las personas con discapacidad visual haciendo referencia a dos términos, Ceguera : Se caracteriza por la pérdida total de la visión, por lo que la persona afectada no tiene la capacidad de distinguir entre la luz y la oscuridad, esta condición puede ser congénita o puede ser adquirida en el tiempo. Deficiencias visuales : Se refiere a la pérdida parcial de la visión, cuando la persona llega a ser capaz de distinguir objetos a un determinado alcance próximo de distancia.
DISCAPACIDAD AUDITIVA:	La discapacidad auditiva es un estado de limitación en la comunicación o el lenguaje como expresión lingüística y de pensamiento, debido a la interacción entre factores individuales y los de un contexto menos accesible, por causa de una deficiencia auditiva.
DISCAPACIDAD COGNITIVA O INTELLECTUAL.	La discapacidad intelectual es definida entonces como una condición que se caracteriza por la presencia de: limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y las limitaciones significativas en la conducta adaptativa.
DISCAPACIDAD FÍSICO MOTORA	La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).
DISCAPACIDAD MÚLTIPLE	Las personas portadoras de discapacidad múltiple son las afectadas en dos o más áreas, caracterizando una asociación entre diferentes discapacidades, con posibilidades varias combinaciones, Un ejemplo serían las personas sordo- ciegas.

Fuente: Villahermosa, V. (2011)

Calificación y Certificación de la Discapacidad en Venezuela

En Venezuela de acuerdo a la LPPD (2007) en el artículo 7 establece que: “La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud”. En tal sentido la para calificación de la discapacidad se debe realizar una evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

En cuanto a la certificación señalada en el artículo 7 de la LPPD (2007), la condición de persona con discapacidad, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (C.O.N.A.P.D.I.S.), el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate.

Dicha certificación tiene la finalidad de que las personas con discapacidad puedan optar a los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social venezolano, así mismo, cabe señalar que de acuerdo a lo señalado en la LPPD el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral es garante de la calificación y certificación de la discapacidad laboral.

La discapacidad no está determinada por la propia condición, sino por las consecuencias sociales y reales posibles que se deriven de esta. De acuerdo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud reseñada en el artículo 6

de la LPPCD (2007) se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas.

Es importante diferenciar y conocer las diferentes condiciones de discapacidad, con la finalidad de eliminar las barreras de comunicación que comúnmente se presentan por la falta de información o interés en el tema.

Orientaciones sobre otras enfermedades en el proceso de Discapacidad en las Organizaciones

Se tiende a etiquetar a la discapacidad como un título de personas que tienen una determinada condición, sin embargo existen enfermedades crónicas, además de la descripción de algunos disturbios de comunicación y otras dificultades de aprendizaje. Es importante recordar que estas enfermedades no son deficiencias, a pesar de que muchas veces las personas se confundan al respecto sobre las causas y los síntomas sin embargo pueden limitar al que las padece en ámbitos de su vida. No obstante existen otras enfermedades que están asociadas a la discapacidad lo cual merece mayor atención al momento de su aparición en estas personas especiales. La tabla 2 así lo representa.

Tabla N° 2: Otras Enfermedades a considerar con la Discapacidad:

DIABETES	Es una enfermedad causada por una disfunción del páncreas, que deja de producir insulina (la hormona que controla la entrada de glucosa en las células y su nivel en la sangre) o la produce en menor volumen que el necesario.
ALZHEIMER	La enfermedad de Alzheimer es un síndrome de causa desconocido e incurable en el principio, la persona portadora del mal de Alzheimer demuestra solamente una leve pérdida de memoria, que interfiere en el pensamiento. Después, tiene dificultad en hacer cálculos o desarrollar raciocinios simples, por ejemplo.
TALASEMIA	Generalmente es llamada anemia del Mediterráneo, las personas portadoras de talasemia se vuelven muy anémicas y pálidas, y no crecen hasta la estatura a la cual llegarían si estuvieran sanas. Otra señal frecuente es la existencia de un aumento del bazo, problema diagnosticado durante los exámenes médicos. La talasemia es una característica de la sangre transmitida de padres a hijos.
DISLALIA	La dislalia una perturbación del habla caracterizada por hesitación repetitiva, demora en la emisión de las palabras o prolongamiento anormal de los sonidos. Empieza generalmente en la infancia, de los casos antes de los 8 años.
HEMOFILIA	Esta expresión designa un grupo de enfermedades, de origen hereditario, que dificultan la coagulación de la sangre. Por tratarse de problemas relacionados al cromosoma Y, afectan solamente a las personas del sexo masculino.
DISTURBIOS DE COMUNICACIÓN	Existen diversos tipos de dificultades agrupadas bajo la categoría de "disturbios de comunicación". Algunos ejemplos son los disturbios de articulación, de voz, de lenguaje, la fisura labio-palatina y el tartamudeo.
ECOLALIA	La ecolalia es la repetición de la última palabra, sonido o frase escuchada. Está considerado un disturbio de comunicación semejante al tartamudeo.
AFASIA	La afasia es un comprometimiento verbal que implica en disturbios de vocabulario o de problemas cuanto a la comprensión del lenguaje. Puede estar acompañada de disgrafía.
ENFERMEDAD CELIACA	La enfermedad celiaca consiste en la incapacidad de digerir gluten, un componente natural de casi todos los cereales (avena, centeno, trigo, cebada, etc.), excepto del maíz y del arroz. Esa enfermedad desencadena una reacción inflamatoria en el intestino delgado, que resulta en disminución del área disponible para la absorción de nutrientes, líquidos y electrolitos.
AUTISMO	El autismo es un trastorno de desarrollo y no propiamente una deficiencia. No puede ser definido simplemente como una forma de retardo mental, a pesar de que muchas personas portadoras de autismo presenten un coeficiente intelectual por debajo del promedio

Fuente: Villahermosa, V. (2011)

Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF)

La ausencia de criterios técnicos reconocidos y entendidos por las personas a la hora de situar la condición de discapacidad y en vista de que cualquier intento de planificación, clasificación sobre las personas con discapacidad no estaba claramente fundamentada y sin una escala para cuantificar la condición de discapacidad a nivel global llevo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la 54 Asamblea Mundial de la Salud efectuada en el año 2001 ha realizar una revisión de sus clasificaciones. Dando como resultado la “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud” o ICIDH siglas en inglés (International Classification of Impairments, Disabilities & Handicaps) (CIF) quien fuera el documento sustituto de de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM1) del año 1980.

La introducción al CIF muestra que una variedad de modelos conceptuales que se han propuesto para entender y para explicar la discapacidad y el funcionamiento, que intenta integrar a ellos. Cabe señalar que en 1997 la OMS elaboro una propuesta que es la reconceptualización de la discapacidad, la cual surge de la dialéctica entre lo que se denomina el “modelo médico”, y el “modelo social”.

Tabla Nº 3: Modelo de la Discapacidad de Acuerdo a la OMS (1997)

MODELO	ALCANCES
MODELO MÉDICO	Enfoca las consecuencias de la enfermedad como un problema “personal”, causado directamente por una enfermedad, un trastorno o cualquier otra alteración de la salud, que requiere asistencia médica y rehabilitadora en forma de un tratamiento individualizado. El manejo de las consecuencias de la enfermedad esta dirigido a facilitar la adaptación de la persona a su nueva situación.
MODELO SOCIAL	Enfoca la cuestión desde el punto de vista de la integración social de las personas que sufren las consecuencias de una enfermedad, considerando que esas consecuencias no son un atributo de la persona, sino un conjunto de alteraciones en la interacción de la persona y su medio, y se ven originadas por el entorno social.

FUENTE: Organización Mundial de la Salud (1997)

Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías – CIDDM (1980)

El objetivo planteado en la versión de 1980 de la CIDDM (2) se enfoca en traspasar las barreras de la enfermedad, entendida en su concepción clásica. Se basa en ir más allá del proceso mismo de la enfermedad y clasificar las consecuencias que ésta deja en el individuo tanto en su propio cuerpo, como en su persona y en su relación con la sociedad. De este modo, se va más allá del esquema de la enfermedad como: Etiología, Patología, manifestación.

La OMS propone la definición de la enfermedad en forma operativa en la CIDDM. Así pues, siempre dentro de la experiencia de la salud el

esquema realizado por la CIDDM1 representa los tres niveles de la enfermedad: nivel bio- fisio-psicológico; nivel personal y nivel social.

Esta representación pretendía recoger la siguiente secuencia de manifestación de las consecuencias de la enfermedad, las cuales se observan en la tabla 4:

Tabla N° 4. Niveles de la Discapacidad y Alcance del Tipo de Nivel

NIVELES DE LA DISCAPACIDAD	ALCANCE DEL TIPO DE NIVEL
Deficiencia	Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica;
Discapacidad	Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano
Minusvalía	Entendidas como situaciones desventajosas, derivadas de deficiencias o discapacidades, que limitan o impiden participar o desempeñar roles sociales en niveles considerados normales.

FUENTE: OMS, CIDDM1 1980 (adaptado por Villahermosa, V. 2011).

La representación de la CIDDM1, a pesar de su utilidad conceptual, no entrega una adecuada relación entre los distintos aspectos y alcance de lo demostrado en la tabla 4 y se tiende a interpretar como un modelo causal y unidireccional, en consecuencia, no refleja la importancia del entorno social y físico en el proceso.

Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad - CIDDM-2 (2001)

La OMS con el empleo de las nuevas tecnologías y luego de un proceso de revisión con el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, se aprueba la con el nombre definitivo de «Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud», con las siglas CIF.

El esquema para determinar las interrelaciones entre las dimensiones de las consecuencias de la enfermedad. Según la interpretación, las consecuencias de la enfermedad se consideran como una interacción compleja entre la alteración de la salud y factores de contexto, de manera que las intervenciones sobre un elemento pueden inducir modificaciones en los demás elementos relacionados. La interacción entre los distintos elementos es bidireccional y no siempre previsible.

Se enuncian tres niveles de consecuencias de la enfermedad, sino que se habla de: a) **funcionamiento** como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano, b) **discapacidad**, como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano y c) **salud** como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores.

Importancia de la “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud” (CIF)

La razón de ser de la actual **Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud**, es 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 dichas problemáticas sean la resultante de la interacción de las características del individuo con el entorno y el contexto social.

La CIF pretende reflejar, la situación real del funcionamiento humano en la que el “funcionamiento” y la “discapacidad” son vistos como consecuencia de la interacción entre la “condición de salud” de la persona y su entorno físico y social.

La nueva conceptualización que la CIF hace del término “discapacidad” como aquel que abarca las distintas dimensiones de:

Tabla Nº 5: Conceptualización de Discapacidad

• Deficiencias de función y deficiencias de estructura” (antes deficiencias);
• Limitaciones en las “actividades” (antes discapacidades)
• Limitaciones en la “participación” (antes minusvalía).

FUENTE: CIF 2001, (adaptado por Villahermosa, V. 2011)

Para la autora esta conceptualización tiene alcances muy limitados en cuanto a la condición de deficiencia, discapacidad y minusvalía, por cuanto en ellas intervienen aspectos sociales, físicos, humanos entre otros.

Objetivos de la *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud*” (CIF)

La CIF es una clasificación diseñada con un propósito múltiple para ser utilizada en varias disciplinas y diferentes sectores. De acuerdo a la OMS (2001) Sus objetivos específicos pueden resumirse en:

- Proporcionar una base científica para la comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella, los resultados y los determinantes;
- Establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios, tales como profesionales de la salud, investigadores, diseñadores de políticas sanitarias y la población general, incluyendo a las personas con discapacidades.
- Permitir la comparación de datos entre países, entre disciplinas sanitarias, entre los servicios, y en diferentes momentos a lo largo del tiempo
- Proporcionar un esquema de codificación sistematizado para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria.

El CIF enumera nueve amplios dominios del funcionamiento que pueden ser afectados:

1. Aprendiendo y aplicando conocimiento
2. Tareas y demandas generales
3. Comunicación
4. Movilidad
5. Cuidado en sí mismo
6. Vida doméstica
7. Interacciones y relaciones interpersonales
8. Áreas importantes de la vida
9. Vida de la comunidad, social y cívica.

A partir del esquema básico del CIF, se desarrolla todo un sistema de clasificaciones y subclasificaciones con diferentes niveles de complejidad. La clasificación y certificación de las personas con discapacidad es una herramienta clave a la hora de emplear a los individuos en dicha condición.

La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidades

La inserción laboral siempre supone un reto complicado para cualquier persona y la organización. Se deben ordenar las dificultades e ir buscando estrategias que faciliten su resolución. La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe fijar un objetivo, el empleo integrado en empresas ordinarias, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador convencional. Al momento de realizar una inserción se generan interrogantes acerca del nuevo puesto de trabajo lo que genera

expectativa para el aspirante. Para una persona con discapacidad no es distinto por lo que se debe apoyar y facilitar ese momento y procurar que no produzca incomodidad y se mantenga la motivación por integrarse al mundo laboral.

Según el Programa de Atención de la Salud de las Personas con Discapacidad (P.A.S.D.I.S.) (2009) explica que:

“La sensibilización de las personas fomenta actitudes positivas y solidarias basadas en el derecho de las personas con discapacidad y el respeto a la diversidad, mediante un componente informativo y participativo de convivencia con personas con discapacidad y las experiencias de vivir esta realidad. Adquiere conciencia de las limitaciones y, a la vez, aprende a valorar las capacidades, aspectos fundamentales para iniciar el conocimiento del otro.”
Documento en línea.
http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=93

Los profesionales que trabajan con personas con discapacidad en el ámbito laboral observan que con frecuencia éstas tienen actitudes, hábitos y habilidades insuficientemente desarrolladas que dificultan, tanto su acceso a un puesto de trabajo, como mantenerlo si ya lo han encontrado. Por este motivo, es necesario proporcionar a la persona con discapacidad y a su familia estrategias y herramientas de apoyo que faciliten este momento de inserción laboral en una empresa ordinaria en sus tres fases de formación inicial, integración laboral y seguimiento, fomentando la calidad de vida de ambos.

En la inserción laboral no sólo están implicados el trabajador con discapacidad y la empresa, abarca de igual forma el contexto socioeconómico y legal, también existen otros actores que influyen e interaccionan en todo este proceso: la familia, profesionales de recursos humanos, psicólogos, el equipo de salud ocupacional incluyendo al Comité de Salud y Seguridad Laboral y delegados de prevención, los miembros del sindicato y fundamentalmente los compañeros de trabajo.

La Organización de Estados Americanos (OEA) propuso en el año 2006 una serie de acciones para lograr un enlace hacia la inserción laboral de las personas con discapacidades, a tal efecto:

- ✓ Sensibilización sobre el potencial de las personas con discapacidad, dirigidos a toda la sociedad, medios de comunicación, sesiones de trabajo y seminarios.
- ✓ Patrones para la elaboración de perfiles atendiendo al tipo de discapacidad frente al ambiente laboral
- ✓ Programas de integración laboral de las personas con discapacidad a empleadores
- ✓ Alianzas para mejorar los mecanismos de integración laboral
- ✓ Reconocimiento de ventajas laborales, legales, sociales y económicas.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de normas que impulsan la integración laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado
- ✓ Mejoras prácticas y resultados sobre políticas de incentivos fiscales y subsidios dentro de los procesos de inclusión laboral.

- ✓ Trabajo conjunto con organismos internacionales y gobiernos con avances en la agenda de inclusión laboral
- ✓ Promover mecanismos de inserción laboral a partir de habilidades y potencialidades
- ✓ Promocionar la creación de micro y pequeñas empresas y fortalecer las existentes.
- ✓ Promover marcas sociales para su posicionamiento en mercados locales, nacionales e internacionales.

Otro aspecto relevante es la sensibilización de logra a través de charlas programadas orientada a la aceptación de las personas con discapacidad y el respeto en igualdad de trato, como romper las barreras de comunicación y como trabajar en equipo para facilitar el proceso de adaptación de la personas con discapacidad, asimismo a través de talleres regulares.

LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

En la formación de las personas con discapacidad se deben utilizar técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se debe de proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo.

La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

En este orden de ideas, Cejas, M. (2008) señala que “el enfoque sistémico que se determine en la puesta practica del plan formativo es de vital importancia.” En base a lo anterior expone cuatro fases:

1. Las necesidades de formación.
2. El diseño del programa
3. Implementación del programa de formación.
4. Evaluación.

En este contexto, Ibarra, A. (2000), define a la formación profesional como “el proceso integral, donde la persona sea capaz de mejorar y desarrollar conocimiento (saberes) habilidades (saber hacer), actitudes y valores (saber ser).”

El desarrollo de la formación profesional, persigue abordar diversas expectativas a favor del crecimiento de los trabajadores, donde el desempeño ya no se limita en el manejo de una determinada herramienta, sino en la demostración de las competencias, que proporcionan a las personas el manejo de las situaciones en la cotidianidad de la vida laboral.

BASES LEGALES EN VENEZUELA.

La discapacidad en Venezuela es un tema de amplia polémica en las organizaciones públicas y privadas, al respecto la participación de dichas organizaciones en la incorporación laboral de las personas con capacidades diversas, esta consagrado por importantes documentos tanto nacionales como internacionales, se hace necesario considerar las siguientes bases regulatorias respecto al tema tratado en este proyecto de grado:

La Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (2000), en su artículo 21 establece:

Artículo 21: todas las personas son iguales ante la ley y en consecuencia:

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

Así mismo el artículo 81 expresa:

.....“Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizara el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promueve su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas”.

Lo anterior obedece a que en la práctica la dinámica social suele presentar situaciones de discriminación que deben su origen a razones distintas de la raza, el sexo o la condición social, como el caso de la discriminación por discapacidad.

En cuanto a la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.) 1997 gaceta oficial de la República de Venezuela N° 5.152, se contempla específicamente en su Capítulo IX Del trabajo de los Minusválidos, los derechos de los minusválidos a ser colocados en un lugar de trabajo que les proporcione dignidad y les permita desempeñarse de una manera útil para ellos mismos y la sociedad, asimismo se define a la persona minusválida como aquel individuo cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.) en el año 2005 publicada en gaceta oficial N° 38.236, es el instrumento jurídico, cuyo objeto es

la creación de ambientes de trabajo en condiciones idóneas y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Es oportuno señalar el principal instrumento legal en Venezuela en cuanto al tema de la discapacidad, es la Ley para Personas con Discapacidad promulgada en el año 2007, en gaceta oficial N° 38.598, documento orientado a la defensa de los derechos sociales y laborales de las personas con discapacidad, en su artículo 35 plantea:

“Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, están obligados a garantizar el pleno acceso, brindar atención preferencial y crear mecanismos adecuados y efectivos para facilitar información, trámites y demás servicios que prestan a las personas con discapacidad”.

En este sentido la finalidad es la corresponsabilidad entre la sociedad y el estado, el sentido de la progresividad de los derechos, la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos constituyen una herramienta doctrinaria que define una nueva relación de derechos y obligaciones entre sujetos que participan solidariamente en la construcción de una sociedad.

De igual forma debe señalarse el artículo 28 de esta Ley para las Personas con Discapacidad donde en atención a la problemática del desempleo establece que los órganos y entes de la administración pública nacional, estatal y municipal; así como también las empresas públicas, privadas o mixtas deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un 5% de personas con discapacidad permanente, de su nómina total.

En este orden de ideas el artículo 30 de la inserción y reinserción laboral señala que los ministerios con competencia en el trabajo, educación y

deportes y economía popular, conjuntamente con el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (C.O.N.A.P.D.I.S) son los responsables de promover, planificar y dirigir los distintos programas de educación, capacitación y recapacitación que se orienten a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad. Todas estas acciones se llevan a cabo para darles la oportunidad a las personas con discapacidad de insertarse en el mundo laboral, jugar un papel activo en el desarrollo económico del país y de su crecimiento profesional y personal, y que puedan prepararse para ejercer sus labores de una manera efectiva.

Aunado a lo anterior, en el artículo 72, se hace mención al registro obligatorio de trabajadores con discapacidad al igual que los empleadores deben informar 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 las funciones que desempeña.

Otro documento legal, esencial como guía para la adecuación de los entornos son las Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad Arquitectónica (Nº 2733:2004), en las mismas se establecen los principios generales para el diseño, proyecto, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones y el medio urbanístico en el ámbito nacional, para evitar las barreras físicas y que dichos espacios sean completamente accesibles y transitables con autonomía, comodidad y seguridad por las personas. Dichas normas se encuentran reseñadas en el artículo 31 de la Ley para Personas con Discapacidad.

Es importante resaltar que para efectos del proyecto se hace necesario considerar los diversos documentos internacionales, en relación a este aspecto de personas con discapacidad, cabe mencionar:

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) de las Organización de las Naciones Unidas cuyo propósito es: “promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad”. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad

Uno de los instrumentos legales más relevantes a nivel mundial son Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidad el 20 de diciembre de 1993. Dichas Normas Uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto a la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Las Normas Uniformes son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica, se basan en 22 normas e incorporan la perspectiva de derechos humanos, dichas normas están divididas en cuatro capítulos: Requisitos para la igualdad de participación, Esferas previstas para la igualdad de participación, Medidas de

ejecución y Mecanismo de supervisión y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

Asimismo, es importante destacar la Declaración del Decenio de la Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016), de la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuyos objetivos principales es “eliminar y prevenir todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad y propiciar su plena integración”.

La fundamentación legal de la inserción e integración socio laboral de las personas con discapacidad, se basa en los derechos fundamentales del hombre, de la dignidad y condición de la persona. Estos derechos, atributos de todas las personas e inherente a su dignidad que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los derechos humanos.

Definición de Términos Básicos

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

Minusvalía: Es una situación desventajosa para un individuo a consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo o factores sociales y culturales.

Diversidad: Es la variedad o multiplicidad de los factores demográficos que caracterizan la fuerza laboral de una empresa, en especial en términos de raza, género, cultura, origen nacional, discapacidades, edad y religión.

Administración de la diversidad: Es aumentar al máximo los beneficios potenciales de la diversidad para reducir al mínimo las posibles barreras que llegarían a socavar el desempeño de la empresa.

Inserción Laboral: Acción de incorporar a una persona, a través de un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Persona con discapacidad: Es el individuo que presenta ciertas limitaciones en cualquiera de sus órganos o funciones que realiza de manera normal.

Desarrollo profesional: Es la formación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que se vuelva más eficiente y productivo en su cargo.

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

Consideraciones generales en torno a la Metodología a Emplear en la Investigación

En las últimas dos décadas del siglo XX y principios del siglo XXI, las opciones de procesos metodológicos para elaborar proyectos y tesis de grado tienden a multiplicarse, dando al científico y al investigador un gran número de modelos procesales para poder proyectarse. Estas propuestas metodológicas y procesales tienen fundamentos en diversas corrientes del pensamiento utilizadas para justificar y explicar el sujeto y objeto de conocimiento. De estas corrientes son tres los procesos metodológicos que han sobresalido y han sido retomados de otras filosofías anteriores para su fundamento: el cualitativo, cuantitativo y el mixto.

Aun cuando, cada filosofía y /o paradigma apuesta por el alcance global de los aspectos que componen el problema a investigar, su propósito no deja de ser el estudio del objeto que el investigador se haya propuesto. En consecuencia, en el caso específico de este proyecto especial de grado, se considerara los aspectos de carácter objetivo pero pragmático de aquellos elementos que se identifica con la problemática planteada con respecto a las personas con discapacidades.

Estrategia en torno a la Investigación

La estrategia de investigación primeramente dependerá en gran medida de fuentes de datos secundario, o sea de aquella información que exista en documentos y material de índole permanente y a la que se pueda

acudir como fuente de referencia en cualquier momento para analizar el objeto de estudio que se pretende desarrollar y abordarlo. En este sentido, la investigadora tomara en cuenta las variables, los documentos relacionados con otros estudios, los diversos casos posibles a presentar, la interpretación del material disponible por aquellos países que en materia de discapacidad están mucho mas avanzados en propuestas y alternativas en especial de inserción laboral de estas personas. Es de destacar que el componente sobre la investigación documental lo plantea la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2008:20) como el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos.

Igualmente la investigación apunta a ser de campo por cuanto se pretende desarrollar a través de un sector de empresa (alimentos) que sin lugar a dudas posee las características organizativas y funcionales en su departamento de recursos humanos para ofrecer la información que pretende este estudio. En consecuencia, la investigación de carácter descriptiva por cuanto la autora pretenderá desarrollar el conjunto de característica, descripción, categorías y partes propias del estudio. Por ello la muestra representativa de este sector estaría concentrada en las características clave que identifica el objeto de estudio. Sin embargo, es posible considerar cualquier otra condición que se presente durante el desarrollo respectivo del estudio.

Cuadro nº 1

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
1. Estudiar la creación de programas destinados a fomentar el cambio de actitudes y la integración laboral a través del desarrollo profesional de las personas con discapacidad.	Programas de Desarrollo Profesional Personas con Discapacidad	Son el conjunto de estrategias planificadas para incorporar a una persona a un puesto de trabajo. Son aquellos individuos que presentan ciertas limitaciones en cualquiera de sus órganos o funciones que realiza de manera normal.	1. Inserción Laboral	1.1. Trabajadores con Discapacidad 1.2. Registro CONAPDIS. 1.3. Políticas o Código Ético. 1.4. Adaptaciones a la Estructura Física. 1.5. Descripciones de Cargo 1.6. Reclutamiento y Selección 1.7. Entrevistas	Documental Departamento de Recursos Humanos	Revisión documental. Cuestionario

Fuente: Villahermosa V, (2011)

Cuadro nº 1

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
1. Estudiar la creación de programas destinados a fomentar el cambio de actitudes y la integración laboral a través del desarrollo profesional de las personas con discapacidad.	Programas de Desarrollo Profesional Personas con Discapacidad	Son el conjunto de estrategias planificadas para incorporar a una persona a un puesto de trabajo. Son aquellos individuos que presentan ciertas limitaciones en cualquiera de sus órganos o funciones que realiza de manera normal.	1. Inserción Laboral	1.8. Contratos 1.9. Jornada Laboral 1.10. Turnos 1.11. Compensación 1.12. Beneficios Salariales 1.13. Mecanismos de Detección de Discriminación 1.14. Adaptaciones Ergonómicas	Documental Departamento de Recursos Humanos	Revisión documental Encuesta Cuestionario

Fuente: Villahermosa V, (2011)

Cuadro nº 1

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
1. Estudiar la creación de programas destinados a fomentar el cambio de actitudes y la integración laboral a través del desarrollo profesional de las personas con discapacidad.	Programas de Desarrollo Profesional Personas con Discapacidad	Son el conjunto de acciones planificadas para incorporar a una persona a un puesto de trabajo. Son aquellos individuos que presentan ciertas limitaciones en cualquiera de sus órganos o funciones que realiza de manera normal.	1. Programas de Formación Profesional	1.1 Proceso de Inducción 1.2 Programas de Sensibilización 1.3 Programas de Formación de Discapacidad 1.4 Programas de Formación para personas con discapacidad 1.5 Talleres de Integración 1.6 Programa de Prevención de Discapacidad 1.7 Evaluación de Desempeño Básica	Documental Departamento de Recursos Humanos	Revisión documental Encuesta Cuestionario

Fuente: Villahermosa V, (2011)

Cuadro nº 1

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
2. Conocer los planes de formación de personal calificado que tenga a su cargo la misión prioritaria de asesorar y asistir a la persona con discapacidad, darle los apoyos necesarios para que pueda desarrollar con la mayor eficacia su trabajo.	Planes de formación profesional para el personal calificado responsable de asesorar y asistir a la persona con discapacidad	Son los programas o planes de formación orientados al líder o equipo responsable de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la organización	1. Planes de Formación Profesional sobre discapacidad para el Personal de Recursos Humanos sobre	1.1 Planes de Formación Empresarial para el profesional responsable de la inserción laboral para la persona con discapacidad. 1.2. Información CONAPDIS 1.3 Programas de Formación del CONAPDIS	Documental Departamento de Recursos Humanos	Revisión documental. Encuesta Cuestionario

Fuente: Villahermosa V, (2011)

Cuadro nº 1

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
<p>4. Analizar los factores que determinan la efectividad de los procesos de formación y desarrollo de las personas con discapacidad, considerando los marcos regulatorios existentes y la disposición interna de las políticas de las empresas.</p>	<p>Métodos de Medición para el Proceso de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad</p>	<p>Son los métodos o mecanismos de medición establecidos por el Departamento de Recursos Humanos para evaluar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad</p>	<p>1.Mecanismos de Medición 2. Responsabilidad Social Empresarial</p>	<p>1.1. Resultados 1.2. Beneficios Obtenidos 2.1. Actuaciones de RSE 2.2. RSE y trabajadores con discapacidad</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Cuestionario</p>

Fuente: Villahermosa V, (2011)

Diseño de Investigación

Tal como fue planteado con antelación, la estrategia a seguir por la autora en la investigación apunta hacia aquellas condiciones que sean propicias para el desarrollo de la misma. Sin embargo, en forma específica la investigación estará ubicada en una investigación de campo definida por Sabino (2000:42) como aquellos que se refiere a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador y sus equipos. Esto permite desarrollar un análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de los métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo.

Población y Muestra

La población estará representada por el conjunto de todos los elementos a los cuales hace referencia la investigación, en consecuencia es válido conocer para definir una población, el alcance, el tiempo y los elementos propios que la caracteriza. En el caso específico de esta investigación el colectivo a estudiar como población será la Cámara Industrial de Carabobo, en este caso en particular está representada alrededor de 270 empresas de diversos sectores, sin embargo, la autora solo considerara el sector alimentos como muestra, el cual está conformado por 09 empresas (fabricantes de alimentos para el consumo humano) inscritas de dicho sector, la representación del mismo se visualiza en la tabla que se describe a continuación:

Tabla N° 6: Muestra Representativa de las empresas objeto de estudio.

EMPRESA	<u>PRODUCTO QUE ELABORA</u>
1. ALIMENTOS BERRIOS, CA (ALBECA)	Mayonesa, preparados de mayonesa, ketchup, preparados a base de tomates, mostaza, salsas de soya, inglesa y ajo, queso fundido, etc.
2. ALIMENTOS SURGELA, C.A	Pulpa de Frutas Tropicales naturales congeladas, concentrados d frutas tropicales congelados y vegetales tropicales congelados (Yuca, etc.)
3. CARGILL DE VENEZUELA, S.R.L	Aceite vegetal
4. CORPORACIÓN INLACA, C.A	Jugos, leche completa y descremada, crema de leche, chicha y bebidas achocolatadas, pasteurizados y UHT (larga duración) néctar, sueros y yogurt pasteurizados, yogurt firmes, gelatinas y cremas de leche (para untar).
5. ALIMENTOS POLAR COMERCIAL, C.A PLANTA AVENAS VALENCIA	Avena y Modificadores de leche, bebidas Isotónicas (gatorade).
6. INDUSTRIAS DIANA, C.A	Aceite comestible, manteca, margarinas, jabón de panela y glicerina.
7. KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A	Cheez whiz, queso fundido amarillo, facilistas, mayonesa (regular y limón), ligereza, sándwich spread, margarina, mirade whip.
8. PRODUCTO DANIMEX, C.A	Albumina de huevo deshidratado (polvo)
9. ALIMENTOS POLAR COMERCIAL, CA. PLANTA ALIMENTOS VALENCIA.	Mayonesa, queso salsa, encurtidos, sopa de hortalizas, legumbres y vegetales, mermeladas, jaleas y preparados de frutas secas o en almíbar, aceites y granos comestibles de origen vegetal, aceites y granos no comestibles de origen vegetal, chocolates y otros productos de cacao.

FUENTE: Villahermosa, V (2011)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Todo proceso investigativo requiere de un procedimiento de la realidad para lo cual se requiere utilizar una técnica e instrumento que según Castro, F. (2001:51), indica que “las técnicas están referidas a la manera como se van a obtener los datos y los instrumentos son los medios materiales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación”. Entre las técnicas de recolección de datos utilizadas se encuentra la exploración bibliográfica documental, ya que a través de esta se obtiene información referente a documentos, fuentes bibliográficas, estudios y cualquier otro material, que permita conocer sobre el tema objeto de estudio.

Dado que la naturaleza de la investigación, será de carácter descriptivo-documental y habrá una fase de campo también se encuentra el cuestionario que según Sierra (1988:305) “es aquel donde el encuestado, previa lectura, contesta por escrito, sin intervención directa de persona alguna de las que colaboran en la investigación”. Con estas condiciones expresadas con antelación, la técnica a desarrollar será la Encuesta al grupo de empresa muestral.

Validez y Confiabilidad

La confiabilidad al igual que la validez son cualidades esenciales que deben estar presentes en todos los instrumentos de carácter científico para la recogida de datos. Pérez (1998:71) afirma que “si el instrumento o los instrumentos reúnen estos requisitos habrá cierta garantía de los resultados obtenidos en un determinado estudio y, por lo tanto las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza”. En tanto, la validez de

contenido básicamente se refiere al contenido del instrumento, al hecho de que el instrumento contenga en sus elementos o ítems todos y solo los aspectos que, de acuerdo con los objetivos de la investigación, sea necesario para averiguar el logro de los mismos". El método utilizado para estimar la validez de contenido en esta investigación será el juicio de expertos. Aroca (1999:269) el cual consiste en seleccionar un número impar de (3 ó 5) jueces (personas expertas o muy conocedoras del asunto que se investiga), quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento, con la finalidad que los mismos se adecuen directamente a cada uno de los objetivos propuestos para la investigación. Para esta investigación se tomaron tres expertos o jueces profesionales en el área de Relaciones Industriales con una amplia experiencia y trayectoria en la mencionada área, con la finalidad de que el instrumento (cuestionario) alcance la configuración y calidad deseada.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Revisión Documental

Una vez realizada la revisión documental al marco regulatorio vigente (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Declaración del Decenio de la Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, la Ley para las Personas con Discapacidad y la las Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad Arquitectónica). Se interpretaron los artículos relacionados con discapacidad en las personas, dándole respuesta al objetivo tres del presente estudio. El mismo por su carácter teórico fue desarrollado en el Capítulo II (Marco Teórico Referencial) de la presente investigación.

Instrumento de Recolección de Información

Aplicado el cuestionario a la muestra seleccionada conformada por 9 representantes de los departamentos de recursos humanos, en las empresas del sector Alimentos, ubicadas en la zona Industrial Municipal Norte de la ciudad de Valencia, pertenecientes a la Cámara de Industriales del Estado Carabobo se procedió a elaborar detalladamente los análisis de los datos recolectados, tendientes a dar respuesta al objetivo uno, dos y cuatro de la presente investigación:

Tabla N° 7

La empresa tiene en su nómina trabajadores con discapacidad permanente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 1



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La incorporación de las personas con discapacidad en las organizaciones se ha convertido en una obligación legal, en lo referente a los datos de la empresa específicamente a la inclusión de trabajadores con discapacidad, a través del instrumento aplicado se determinó que en el 67% de las organizaciones ha incorporado trabajadores con discapacidad: físico motora, cognitiva, auditiva, visual y múltiple, mientras que el 33% del total de los encuestados aun no ha incluido en su nómina personas con discapacidad, sin embargo realizarán la inserción para personas con discapacidad a través del apoyo del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y la información recibida en los talleres de formación impartidos por esta institución.

Dentro de este orden de ideas se evidencia que las organizaciones están dispuestas y orientadas a cumplir las exigencias establecidas en el Artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad, referido a la incorporación en sus planteles de trabajo de 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.

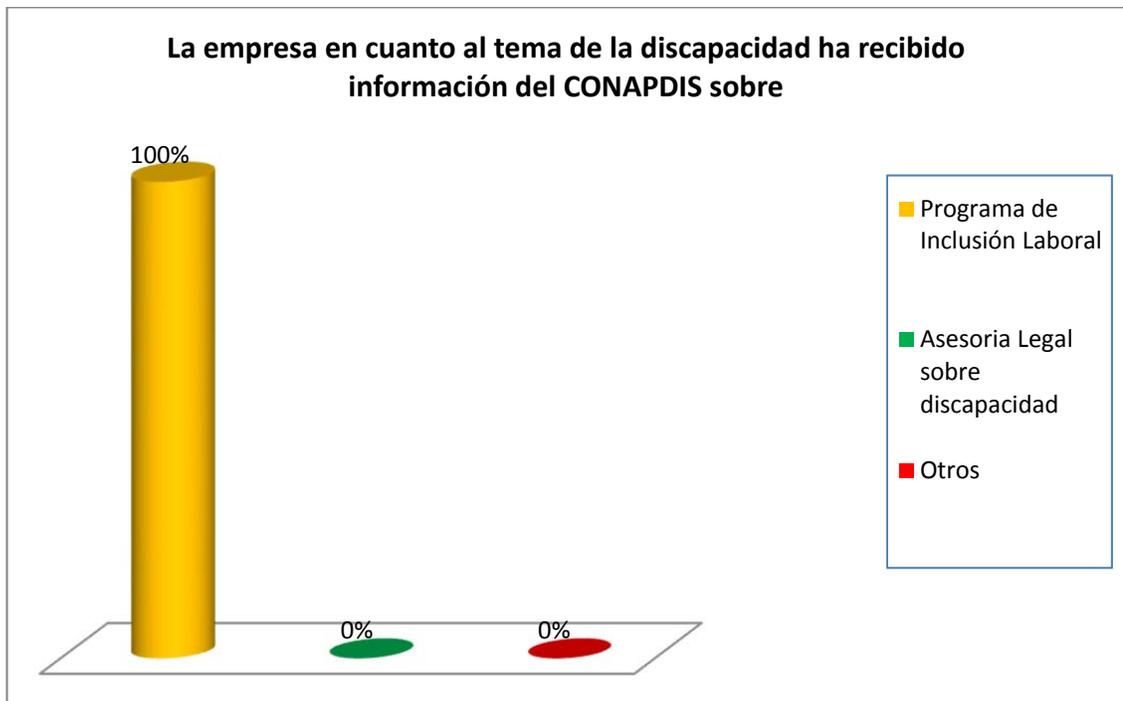
Tabla N° 8

La empresa esta registrada en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Programa de Inclusión Laboral	9	100%
Asesoría Legal sobre discapacidad	0	0%
Otros	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 2



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La Ley de Personas con Discapacidad (2007) y su instituto regulador el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad establecen el registro de la empresa y sus trabajadores con discapacidad en su nomina.

Al respecto, el 100% de los representantes de las organizaciones objeto de estudio afirmo que la organización esta registrada en el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), es importante cumplir con este requerimiento legal, ya que es este instituto es el responsable de velar por el cumplimiento de la Ley para Personas con Discapacidad (LPCD).

Se evidencia el interés de las empresas en la información de este instituto y a su vez el cumplimiento del Artículo 72 de la LPCD basado en el registro de trabajadores con discapacidad, cuyo informe se presenta semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo (Agencia de Empleo MINPPTRASS) y su vez al Instituto Nacional de Estadística (INE), informando sobre todos los datos de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad incluidas y la actividad que desempeña cada uno

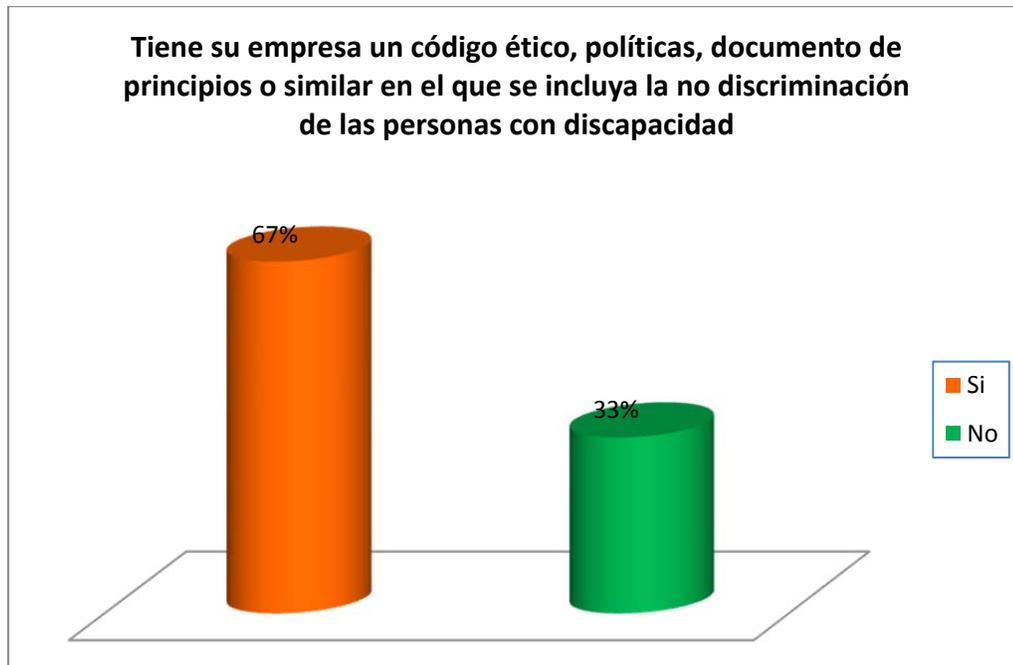
Tabla N° 9

La empresa tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 3



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La discapacidad en el marco del “trabajo decente”, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2007) debe ser incluida en la cultura de la organización, por lo que debe promocionar periódicamente en los medios de comunicación de la organización.

En referencia a la inclusión de un documento, política o medida que promueva la no discriminación de las personas con discapacidad, el 67% de la población afirmó que a través la filosofía de la organización se incentivaba a la participación e integración de la diversidad. Asimismo se pudo constatar que los principales medios a través de los cuales se deseaba lograr la difusión y asimilación del tema de la discapacidad son: la página web de la empresa, folletos sobre prevención de la discapacidad, carteleras informativas, boletines, charlas y talleres.

Cabe señalar que el 33%, no posee un documento o política de no discriminación, sin embargo las organizaciones en esta situación han incluido en su planificación el diseño y elaboración de políticas de participación de las personas con discapacidad para facilitar su proceso de inserción.

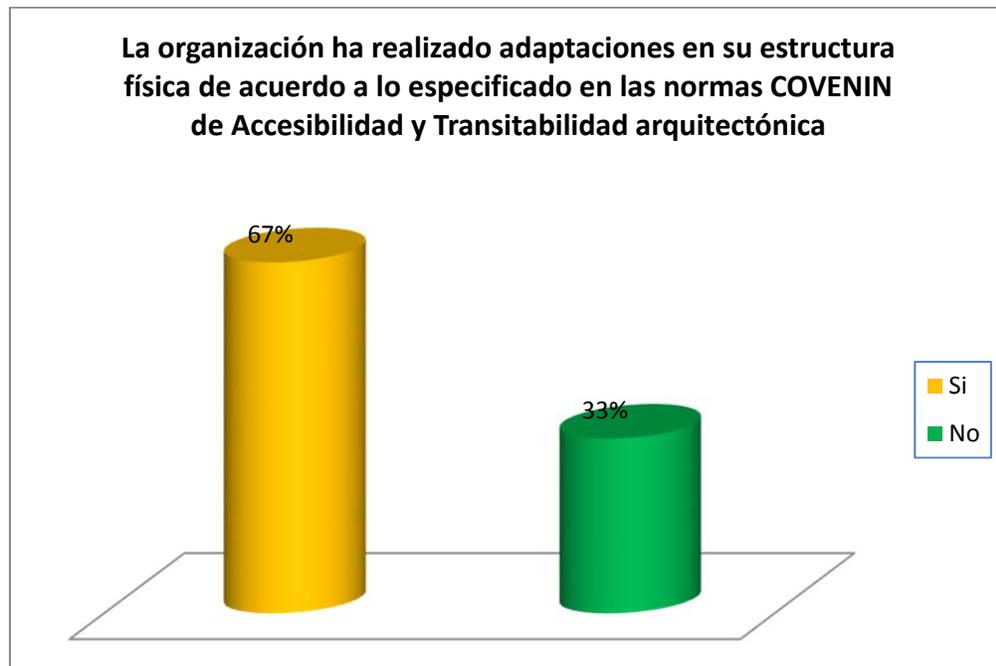
Tabla N° 10

La organización ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de Accesibilidad y Transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 4



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

El 67% de la población afirmó haber realizado algunas adaptaciones a algunas áreas de la organización basados en la planificación referente al proceso de inserción de las personas con discapacidad tales como: rampas y puestos de estacionamiento acondicionados para personas con movilidad reducida en lugares tales como las entradas de las edificaciones o ascensores, así mismo señalización de puestos, iluminación de pasillos, sanitarios adaptados a las personas con discapacidad físico motora. Mientras que el 33% restante constato que no se han realizado modificaciones o adaptaciones a la organización sin embargo están contempladas.

Cabe considerar por otra parte que es beneficioso para la mayoría de las organizaciones el rediseñar los puestos de estacionamiento de acuerdo a la guía de las Norma COVENIN de Accesibilidad y Transitabilidad Arquitectónica, dicha norma esta referida en el artículo 32 de la LPCD orientado a los puestos de estacionamiento, de uso exclusivo para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora.

Es importante resaltar que las organizaciones no cuentan con el espacio físico suficiente para la contratación de personas con discapacidad, no obstante, los representantes de la mismas manifiestan que se están realizando las adaptaciones necesarias y tomando las debidas recomendaciones del CONAPDIS para llevar a cabo cada inserción con efectividad.

Tabla N° 11

Ha realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajo ocupado o a ocupar por personas con discapacidad permanente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	78%
No	2	22%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 5



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

Los análisis y perfiles, de acuerdo a la Organización de Estados Americanos (2006), en sus acciones para incorporación de personas con discapacidad, estable la creación de patrones definidos para la creación de perfiles de acuerdo el tipo de discapacidad y el entorno laboral.

El 78% de los encuestados reveló que en las organizaciones se han realizado adaptaciones a diversas descripciones de cargos con la finalidad de facilitar el proceso de adaptación de la persona con discapacidad consideran las respectivas especificaciones del cargo (nivel de instrucción, conocimientos, habilidades requeridas, exigencia física y mental, competencias) tomando en cuenta la características o condición de la persona con discapacidad así como la formación interna a la hora de la inserción y durante la transición de la misma. El 22% del total de la población manifestó no haber realizado alguna modificación, no obstante, afirmaron estar en recibiendo formación sobre el tratamiento de la discapacidad en la organización.

Así se verifica que en el proceso de análisis y descripción de cargos para los casos de discapacidad la mayoría de los Analista de Recursos Humanos evita los lugares y tipos de trabajo que pueden obstaculizar la inclusión, así mismo la finalidad es detectar la existencia de barreras para la inclusión y erradicarlas.

Por último es conveniente anotar, que se verifica que en la mayoría de las organizaciones encuestadas se gestiona lo establecido en el contexto legal referente a la Ley de Personas con Discapacidad, específicamente el artículo 28, donde se establece que los cargos que ocupen las personas con discapacidad deben ajustarse a su tipo de discapacidad y no deben

presentar dificultad para su acceso en el trabajo ni representar riesgos por el tipo de discapacidad que presenten, cuidando así la integridad del trabajador con discapacidad y promoviendo su acceso a las empresas.

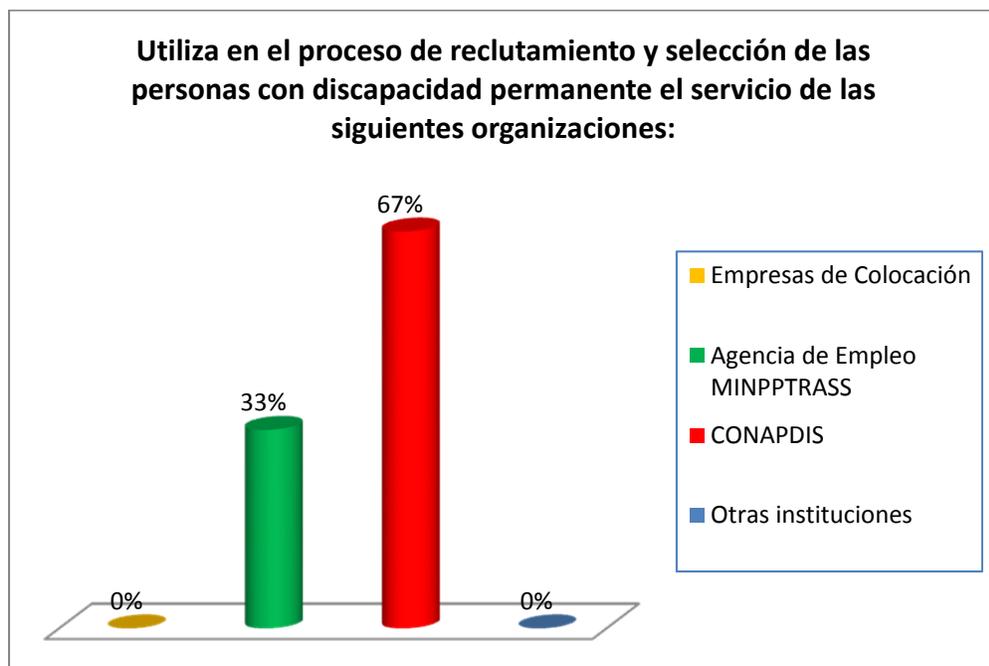
Tabla N° 12

Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Empresas de Colocación	0	0%
Agencia de Empleo MINPPTRASS	2	22%
CONAPDIS	6	67%
Otras instituciones	0	0%
No respondieron	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 6



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La OEA (2006), en sus recomendaciones del trabajo decente, señala la alianza con organismos gubernamentales para realizar los procesos de inserción laboral en las organizaciones.

En este orden, el 67% de las organizaciones a la hora de realizar el reclutamiento y selección de las personas con discapacidad recurre a la data de elegibles facilitada por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) así mismo el 33% restante revelo emplear el servicio de la Agencia de Empleo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS).

En este caso se comprende que las empresas del sector alimentos se apoyen en instituciones especialistas en el tema de la discapacidad ya que les permite obtener una visión de la realidad de las personas en condiciones diversas y estudiar todas las posibilidades de inserción con la finalidad de lograr un proceso de inclusión igualitario y oportuno.

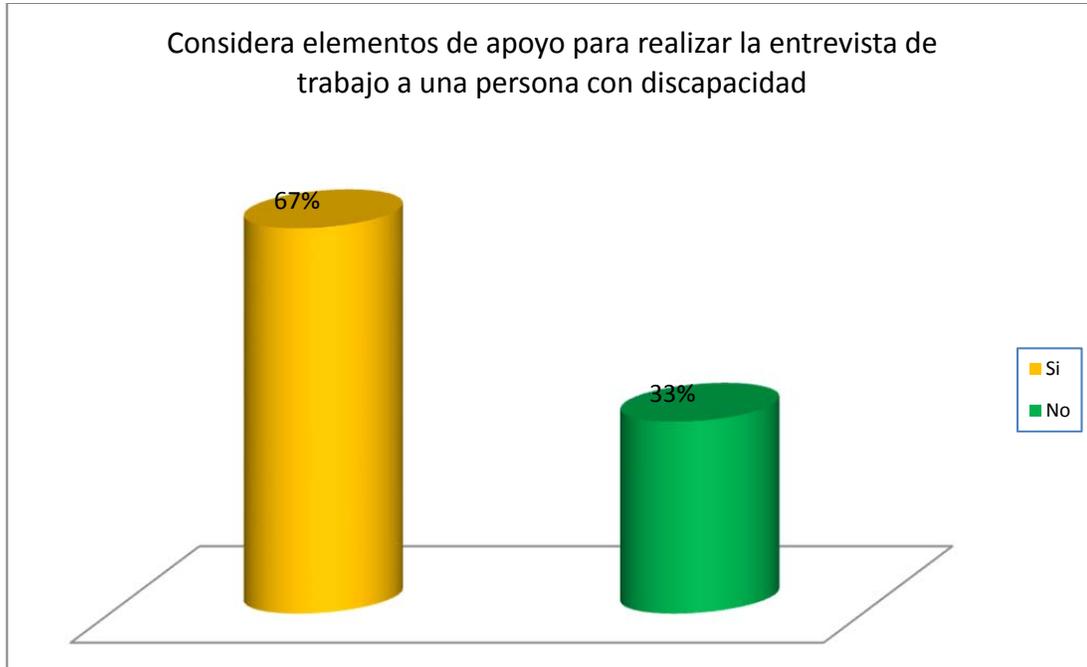
Tabla N° 13

Considera elementos de apoyo (interprete de señas, lectura de labios) para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N°7



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La OEA (2006), propone que las organizaciones deben crear y promocionar mecanismos de inserción laboral a partir de las potencialidades y habilidades, en tal sentido los elementos de apoyo constituyen una herramienta clave para lograr una comunicación fluida y amena a la hora de realizar una entrevista de trabajo o alguna determinada prueba a las personas de acuerdo al tipo de discapacidad.

En lo referente al empleo de apoyos al momento de la entrevista de trabajo a las personas con discapacidad se constato que el 67% de los encuestados manifestó que si se apoyan en estrategias tales como: Realizar la entrevista en un lugar accesible y con la iluminación adecuada, presencia de un familiar y lectura de labios y la documentación indicada (currículo, documento de identidad, calificación y certificación de la discapacidad)

Así mismo el 33% señalo que no han realizado entrevistas de trabajo a personas con discapacidad, no obstante, se están preparando para iniciar un proceso de inserción.

En esta perspectiva es importante destacar que se deben facilitar los medios posibles para lograr obtener la mayor información de un candidato potencial algunas herramientas como por ejemplo: el alfabeto Braille y el lenguaje de señas venezolanas, pueden incluirse en el proceso de entrevista, considerando lógicamente el tipo de discapacidad y las condiciones físico-ambientales del lugar.

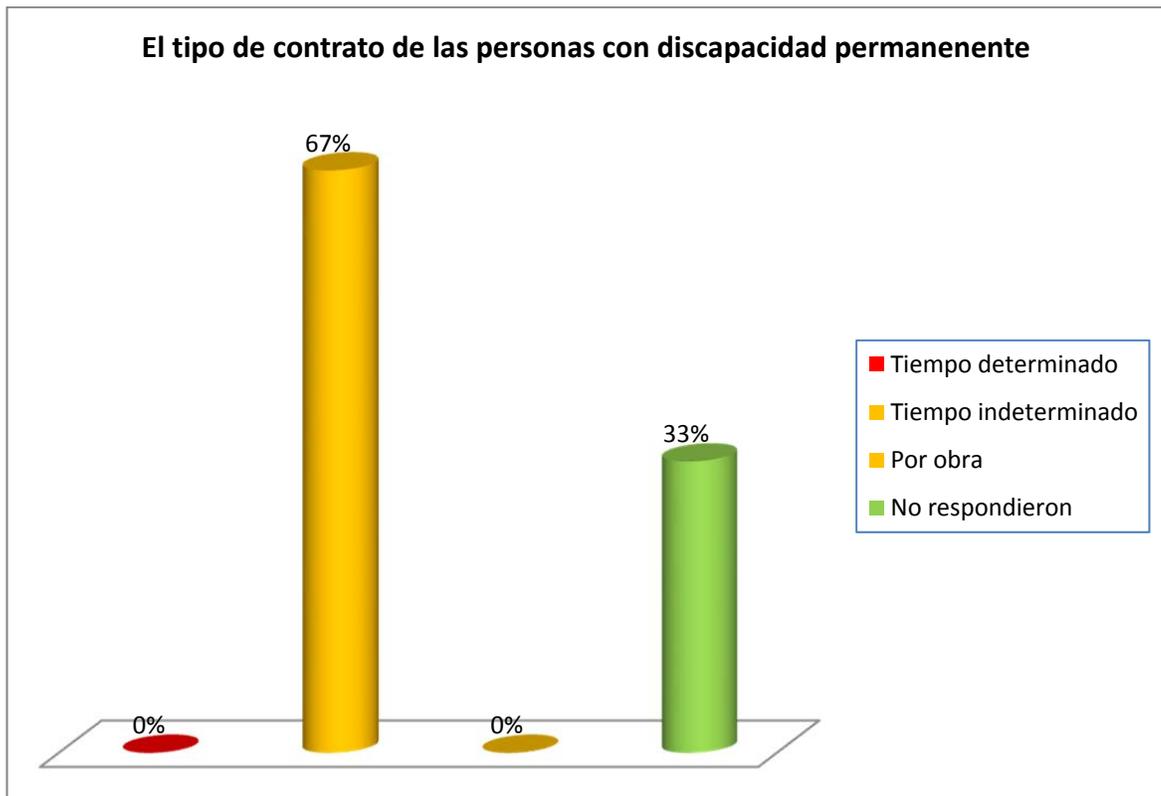
Tabla N° 14

El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente es:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo determinado	0	0%
Tiempo indeterminado	6	67%
Por obra	0	0%
No respondieron	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Gráfico N°8



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

De acuerdo a la OIT (2007), en las organizaciones se deben establecer condiciones igualitarias en el ámbito laboral.

En relación al tipo de contrato de las personas con discapacidad se pudo constatar que en el 67% de las organizaciones el contrato establecido es a tiempo indeterminado, no obstante, los encuestados manifestaron que a las personas empleadas se les indica en una cláusula del documento un periodo de prueba (no mayor a tres meses) evidenciando que las condiciones en el contrato de trabajo son idénticas a la de los trabajadores en general.

Por otro lado el 33% de la población se limitó a responder la interrogante, debido a que aun están en proceso de formación sobre la discapacidad, señalando que los futuros contratos de personas con discapacidad serán diseñados de igual forma que los empleados convencionales.

Evidentemente las condiciones contractuales deben ser claras y precisas para todos los miembros de acuerdo a las políticas de la organización, se pudo constatar que en las organizaciones objeto de estudio se promueve la igualdad, lo que representa un avance positivo para las mismas.

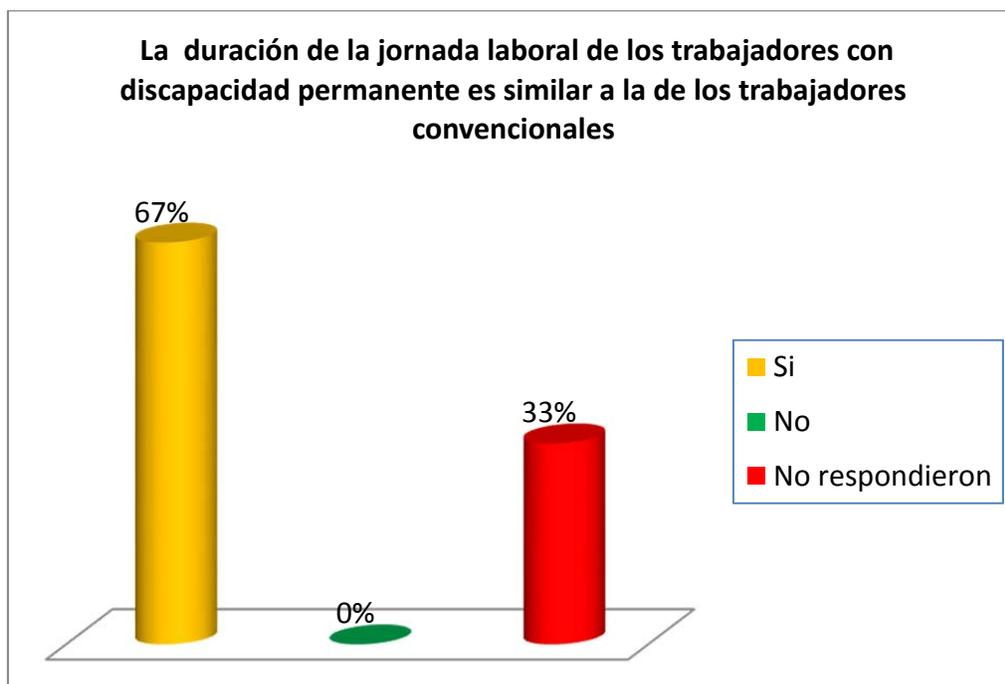
Tabla N° 15

La duración de la jornada laboral de los trabajadores con discapacidad permanente es similar a la de los trabajadores convencionales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	0	0%
No respondieron	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 9



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

De acuerdo a Somavia (2007) se debe erradicar la discriminación de las empresas, en tal sentido, la duración de la jornada laboral de las personas con discapacidad, el 67% del total de la población manifestó que es de 8 horas diaria y 44 horas semanales, dejando en evidencia que existe igualdad de condiciones, así mismo el 33% revelo que no han establecido la duración de la jornada laboral de las personas con discapacidad.

En relación a los resultados la mayoría de las organizaciones evitan realizar variaciones de la jornada laboral ya que podía transformarse en un elemento de discriminación.

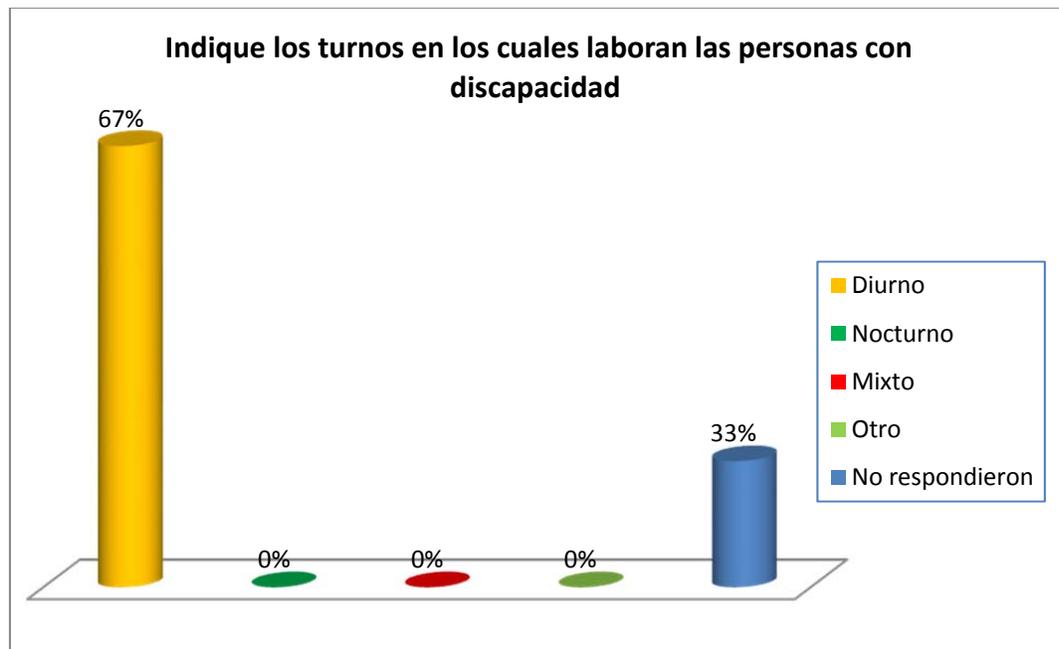
Tabla N° 16

Indique los turnos en los cuales laboran las personas con discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Diurno	6	67%
Nocturno	0	0%
Mixto	0	0%
Otro	0	0%
No respondieron	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 10



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La familia y el entorno social de cualquier persona convencional o no las personas constituye un factor determinante para el desenvolvimiento sano y natural en la cotidianidad tal como lo señala la OIT (2007) se debe respetar el sentido de igualdad de trato.

En consecuencia se determino que el 67% del total de la población afirmo que las personas con discapacidad laboran en el turno diurno, no se lleva a cabo la rotación de puestos debido a que son cargos específicos y los ocupantes requieren mayor conocimiento de sus puesto de trabajo, por otro lado el 33% no han realizado el proceso de inserción sin embargo se constato que el turno a aplicar será el diurno.

En efecto el personal responsable de la inserción, antes de asignar los turnos considera las condiciones de las personas con discapacidad así como sus costumbres sociales y culturales en la comunidad, los lazos familiares, el observar las tradiciones cívicas y religiosas es de importancia, siendo muy afectadas en las mayoría de los casos por los tunos rotativos, se evita este tipo de trabajo ya que va contra la accesibilidad convirtiéndose en una barrera, teniendo en el seno de la familia repercusiones negativas, trasladadas por el trabajador en forma indirecta a la empresa. Finalmente se deben tomar en consideración, la necesidad del trabajador con discapacidad de adaptarse de una forma amena.

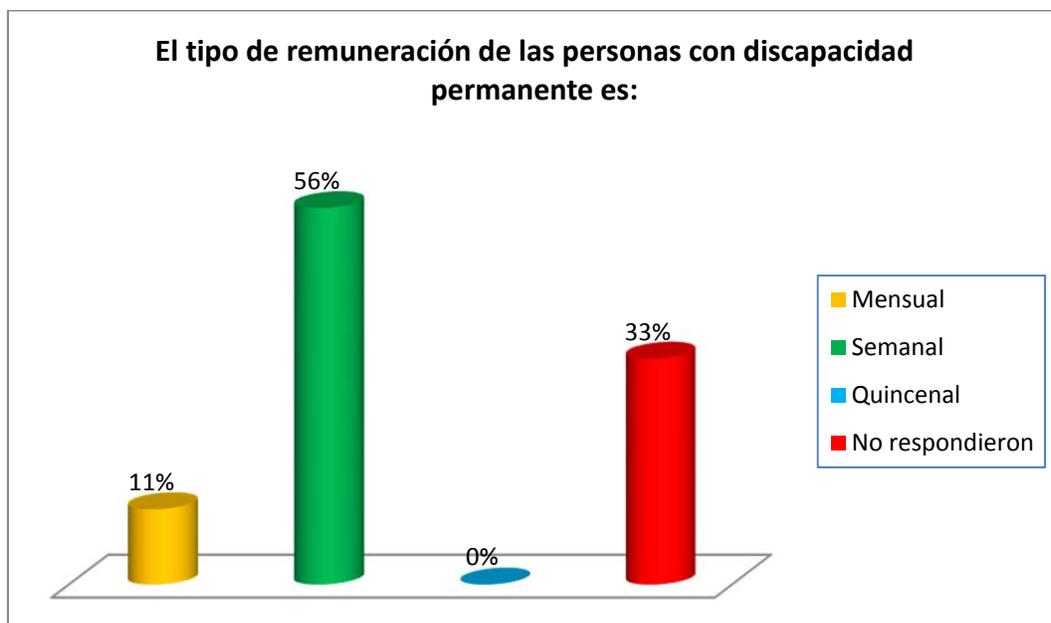
Tabla N° 17

El tipo de remuneración de las personas con discapacidad permanente es:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	1	11%
Semanal	5	56%
Quincenal	0	0%
No respondieron	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 11



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La OEA (2006), establece que en las organizaciones deben generarse las mejores prácticas de incentivos salariales para las personas con discapacidad

De acuerdo a los datos suministrado la forma de remunerar a los trabajadores con discapacidad varia de acuerdo a las políticas de remuneración y compensación aplicadas en cada empresa en este caso se detecto que el 11% realiza el pago de la nómina a sus empleados con discapacidad de forma mensual mientras que el 56% de las empresas objeto de estudio realiza el pago de salario semanal especificando que sus trabajadores con discapacidad se encuentran ubicados en diversos puestos del área de planta y el 33% no respondió la interrogante en cuestión.

En base a la información estudiada, se determina que existe igualdad de condiciones para las personas con discapacidad de acuerdo al sistema de compensación y beneficios aplicado la mayoría de las empresas, ya que establecen y mantienen estructuras de salarios equitativas y justas en la organización

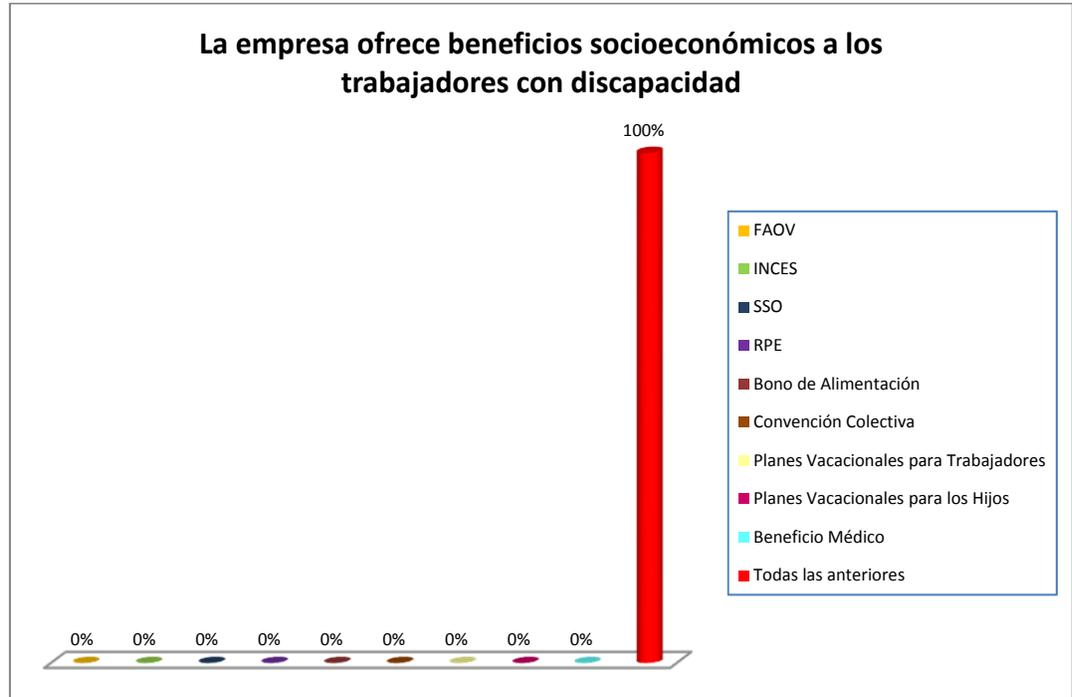
Tabla N° 18

**La empresa ofrece beneficios socioeconómicos a los
trabajadores con discapacidad**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
FAOV	0	0%
INCES	0	0%
SSO	0	0%
HCM	0	0%
RPE	0	0%
Bono de Alimentación	0	0%
Convención Colectiva	0	0%
Planes Vacacionales para Trabajadores	0	0%
Planes Vacacionales para los Hijos	0	0%
Beneficio Médico	0	0%
Bonificación por muerte	0	0%
Bonificación por hijo	0	0%
Bonificación por matrimonio	0	0%
Transporte	0	0%
Otros	0	0%
Todas las anteriores	9	100%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 12



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

Partiendo de la retórica del trabajo decente de la OIT(2007) en cuanto a la justicia como base de la igualdad, en estas organizaciones se incluyen a los beneficios socios económicos y legales que la empresa ofrece, de acuerdo a la investigación realizada el 100% de la población estudiada señalo que los trabajadores con discapacidad gozan de todos los beneficios al igual que los trabajadores convencionales, incluyendo las empresas que se encuentran en proceso de formación para la inserción laboral de personas con discapacidad.

En este sentido se tiene que los beneficios de los cuales disfrutan las personas con discapacidad son: FAOV, INCES, SSO, Póliza HCM, Régimen Prestacional de Empleo, Bono de Alimentación, Convención Colectiva, Planes Vacacionales para los trabajadores y sus hijos, Beneficio Médico, Bonificación por muerte, Bonificación por hijo, Bonificación por matrimonio, y transporte,

Desde este punto de vista se pudo constatar que las organizaciones del sector alimentos ofrecen un paquete salarial competitivo tanto para las personas convencionales como para las personas con discapacidad.

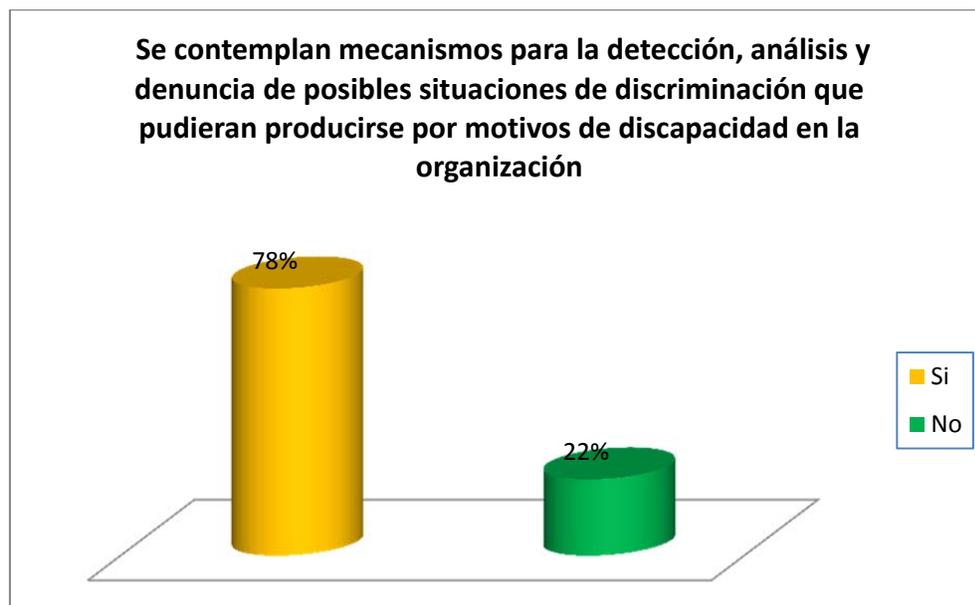
Tabla N° 19

Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	78%
No	2	22%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 13



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

El concepto de trabajo decente de la OIT (2007) promueve la no discriminación en la organización, al respecto en cuanto a los mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización el 78% de los encuestados señalo que han establecido procedimientos para detectar y evitar la discriminación en la organización mientras que el 22% se limito a responder la pregunta.

El monitoreo de la dinámica de las relaciones en la organización es primordial, se constato que las empresas objeto de estudios recurren a la mediación de conflictos ante situaciones o conductas indeseadas hasta las sanciones y si es necesario recurrir al despido sin embargo ninguna ha optado por esta ultima opción ya que la población encuestada alega que la formación de sus trabajadores ha generado resultados positivos hacia el tema de la discapacidad.

Es importante el seguimiento y monitoreo en equipo por lo que el personal de recursos humanos debe apoyarse en todos los miembros involucrados en el proceso de inserción como el delegado de prevención, los trabajadores, el especialista en ergonomía, el especialista en higiene y seguridad.

Tabla N° 20

La empresa ha realizado las adaptaciones ergonómicas -funcionales en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	78%
No	0	0%
No respondieron	2	22%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 14



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La LPCD, contempla en sus artículos 28 y 32, que los cargos y entorno físico deben ser adaptados a las personas con discapacidad, en base a lo expuesto el 78% de los encuestados en relación a las adaptaciones ergonómicas funcionales manifestó que se han realizado de acuerdo a la información de la descripción de cargos y la condición de la persona con discapacidad, por otro lado 22% se limitó a responder la interrogante ya que expresaron que están recopilando información sobre la adaptabilidad de los puestos de trabajo según el tipo de discapacidad. La mayoría de la población señaló que en los análisis ergonómicos se contemplan las características del sujeto (capacidad funcional, aptitudes, habilidades, preferencias, formación, experiencia, etc.), Igualmente la mayoría de la población encuestada afirma tomar como guía las normas COVENIN de Accesibilidad Arquitectónica con la finalidad de poseer todos los datos para seleccionar los diseños de puesto de trabajo adecuados, distribución del espacio, identificar las áreas de desajuste entre los requisitos del diseño y las capacidades del individuo y facilitar la participación en las decisiones a tomar, proponer soluciones y determinar su viabilidad y así implementar las medidas de adaptación.

Asimismo el especialista en psicología, ergonomía y el de seguridad e higiene industrial realizan un seguimiento de la adecuación entorno-sujeto, para comprobar que las soluciones aplicadas no producen problemas nuevos o empeoran los que ya existían. Las áreas de trabajo que han recibido adaptaciones de acuerdo a la información suministrada fueron las oficinas en la altura de los escritorios para las personas con discapacidad motora, la instalación de un flash luminoso artificial para las personas con discapacidad auditiva, la activación del alfabeto braille en el teclado así como la instalación del Hardware. JAWS en el computador.

Tabla N° 21

El proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	0	0%
No respondieron	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N°15



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La OEA (2006), establece que se debe facilitar la instrucción necesaria para las personas a partir de su ingreso en la organización, al respecto el 89 % del total de la población señaló que el proceso de inducción y familiarización al puesto de trabajo de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales, mientras que el 11% no respondió la interrogante.

Cabe destacar de acuerdo a lo abordado que en el proceso de inducción de estas organizaciones objeto de estudio se contempla: la filosofía organizacional, políticas de de la organización, condiciones de contratación, plan de beneficios para el trabajador, días de descanso, el trabajo a desempeñar (descripción de cargos), forma de pago, presentación del supervisor y compañeros de trabajo así como del puesto de trabajo, recorrido de la organización e inducción de seguridad y la presencia regular de su supervisor.

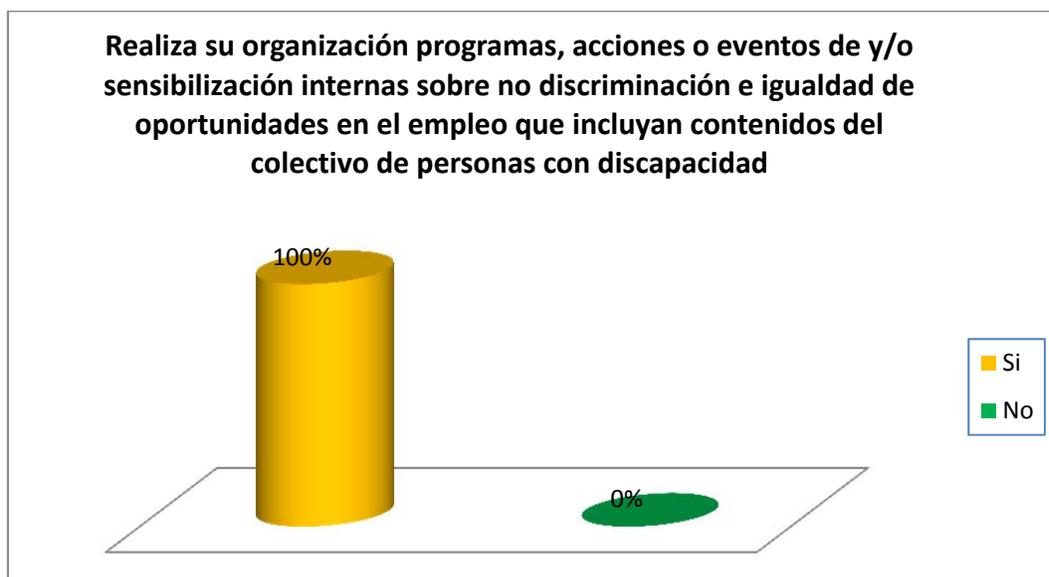
Tabla N° 22

Realiza su organización programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Gráfico N° 15



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La totalidad de la población encuestada señaló que en las organizaciones se planifican y realizan programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades específicamente orientados a la discapacidad.

La finalidad de la sensibilización es crear actitudes positivas en sus trabajadores convencionales, al respecto el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS) señala que “Las barreras actitudinales se manifiestan de diferentes formas”, por ejemplo, infantilizando a las personas con discapacidad catalogándolos de forma despectiva llamándoles (cojito(a), mochito(a), cieguito(a), sordito(a), entre otros términos peyorativos enviándoles el mensaje negativo de que no pueden valerse por ellos mismos.

En tal sentido la sensibilización contribuye a fomentar la aceptación de la diversidad partiendo del respeto mutuo, ya que permite dar origen a actitudes positivas las cuales según el PASDIS “promueven conductas y sentimientos de satisfacción, goce y alegría” por lo que es primordial su mantenimiento y mejora constante. Así mismo la OEA (2006), señala que la sensibilización se debe orientar hacia las potencialidades de las personas con discapacidad.

Es satisfactorio que las empresas del sector alimentos se ocupen de crear valores y actitudes sanas en sus trabajadores entre los talleres realizados por las organizaciones se pueden mencionar, formando al trabajador para la discapacidad, diversidad y equipos de trabajo para la discapacidad, actividades recreativas, formando a los trabajadores para los trabajadores con discapacidad, autoestima y familia.

Tabla N° 23

La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N°16



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La formación profesional de las personas con discapacidad es fundamental para su desenvolvimiento laboral en los diversos ámbitos de la organización, al respecto, Cejas, M. (2008) plantea que se deben determinar las necesidades de formación, para así diseñar el programa e implementarlo y por ultimo evaluarlo.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad se detecto que el 67% brinda capacitación especifica al puesto de trabajo para el mejor desempeño, mientras que el 33% restante esta en proceso de formación para el proceso de inserción. En tal sentido la mayoría de las empresas del sector alimentos cumplen con este requisito indispensable para el logro de los objetivos individuales y empresariales.

Algunos de los eventos de formación impartidos por las organizaciones son: Buenas Prácticas de Fabricación, prevención de riesgos, la salud en la organización, prevención de accidentes y enfermedades.

Tabla N° 24

La organización realiza actividades o talleres para la integración de los miembros de la organización en general referente a la discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 17



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis

De acuerdo a la OEA (2006) para lograr un enlace en la inserción laboral de personas con discapacidad se deben crear y aplicar programas de integración laboral con empleadores y trabajadores convencionales.

El familiarizar a las personas con sus entorno socio laboral crea confianza, seguridad y bienestar de satisfacción al poder, interactuar, compartir e con sus compañeros de trabajo a través del trabajo en equipo, al respecto el 67% de la población manifestó que en las organizaciones se realizan eventos de integración para facilitar la adaptación de las personas con discapacidad al ambiente laboral en general, mientras que el 33% señalo no realizarlos ya que aun no cuenta con personal con discapacidad contratado.

Algunos de los talleres o eventos de integración mencionados por encuestados fueron: Trabajo en Equipo, Buenas Prácticas de Fabricación, Comunicación Asertiva, El Supervisor y su Equipo, lenguaje de Señas Venezolanas etc. Así mismo se planifican talleres y cursos orientados al mejor desempeño de las labores.

Resulta beneficioso para las personas con discapacidad dichos talleres, así como las reuniones con compañeros de trabajo, para dialogar sobre la discapacidad en general o sobre las necesidades específicas de un trabajador, ya que la interacción social permite la inclusión.

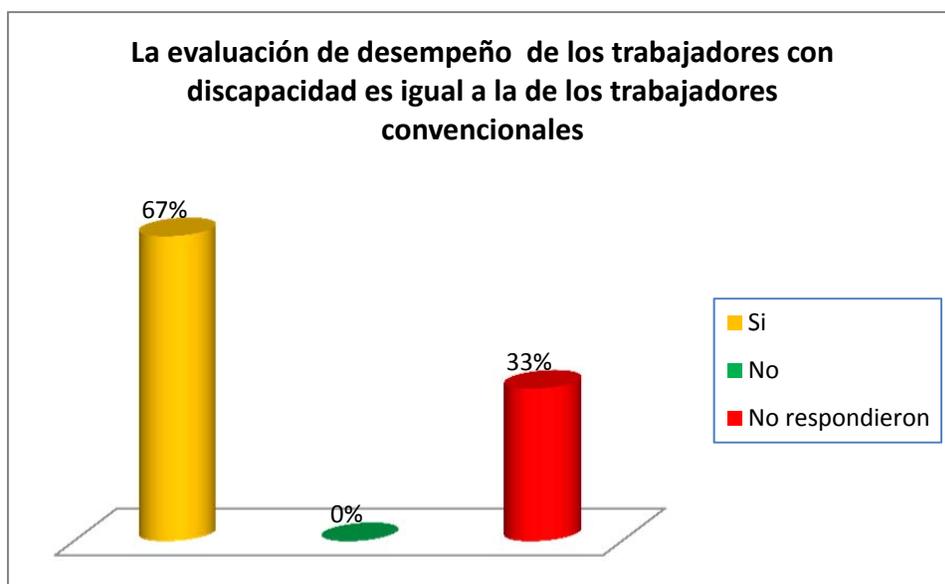
Tabla N° 25

La evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es igual a la de los trabajadores convencionales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	0	0%
No respondieron	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 18



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La evaluación de desempeño es un proceso primordial para alcanzar los objetivos propuestos en la organización de acuerdo a la OEA (2006) promueve el reconocimiento de las ventajas laborales y a su vez establece patrones para elaborar perfiles para las personas con discapacidad.

En base a lo anterior el 67% de la población encuestada manifestó que el proceso de evaluación de desempeño en la organización se aplica a los trabajadores con discapacidad de la misma forma que a los trabajadores convencionales empleando un formato de evaluación específico de la organización donde se incluyen las competencias técnicas y actitudinales, los responsables de aplicar dicho formato son los supervisores de departamento. El 33% se limitó a responder la interrogante.

Se evidencia el interés del personal de recursos humanos y los supervisores de departamento en la actuación de los trabajadores con capacidades diversas en la organización, siendo positivo ya que la persona con discapacidad debe tener la oportunidad de recibir retroalimentación acerca de su desempeño, con el fin de aprovecharla para la toma de conciencia acerca de sus capacidades y restricciones personales, así como de las oportunidades del medio. Esto le brindará elementos para la toma de decisiones y le permitirá asumir su propio proceso de integración profesional, como protagonista de los procesos en los que participa.

Tabla N° 26

La empresa tiene un programa de seguridad integral basado en la prevención de la discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
No respondieron	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 19



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis

La OIT(2007) promueve la prevención de la discapacidad, para ellos, fomenta la formación referente a los tipos de discapacidad y sus repercusiones en el entorno laboral, debido a que todos están expuestos a adquirir una discapacidad ya sea de forma accidental o por una determinada enfermedad, al respecto el 100% de la población afirmo que las organizaciones poseen de un programa de prevención de la discapacidad, en dichos programas de acuerdo a la información suministrada se incluyen los siguientes tópicos: Enfermedades de transmisión sexual, las drogas, planificación familiar, seguridad y prevención en la organización, prevención de riesgos y accidentes, condiciones de trabajo, la familia, violencia doméstica, manipulación de equipos y herramientas de trabajo, salud y prevención del hogar, enfermedades entre otros.

La finalidad de estos programas de prevención de la discapacidad es atenuar los principales factores de riesgo generadores de discapacidades, promoverla rehabilitación integral e incentivar la equiparación de oportunidades.

Resulta positivo el hecho de que el personal supervisorio y servicios (departamento de recursos humanos) de los trabajadores fomenten la conciencia de prevención en todos sus miembros.

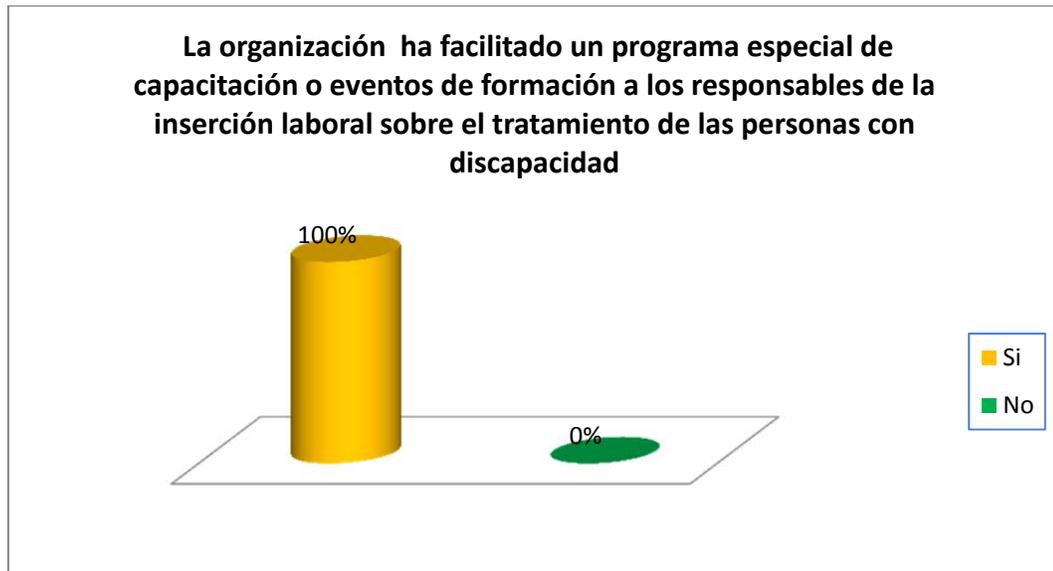
Tabla N° 27

La organización ha facilitado un programa especial de capacitación o eventos de formación a los responsables de la inserción laboral sobre el tratamiento de las personas con discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 20



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

De acuerdo a la OEA (2006), la formación de los líderes de la inserción laboral de las personas con discapacidad es un factor determinante ya que la finalidad de dicha formación es garantizar una gestión precisa e igualitaria, en este aspecto la totalidad (100%) de los representantes del departamento de recursos humanos señalo haber recibido capacitación de la empresa para realizar el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, los talleres mencionados fueron: diversidad e inserción laboral, formando a trabajadores para la discapacidad, inclusión y participación, la inclusión laboral de personas con discapacidad.

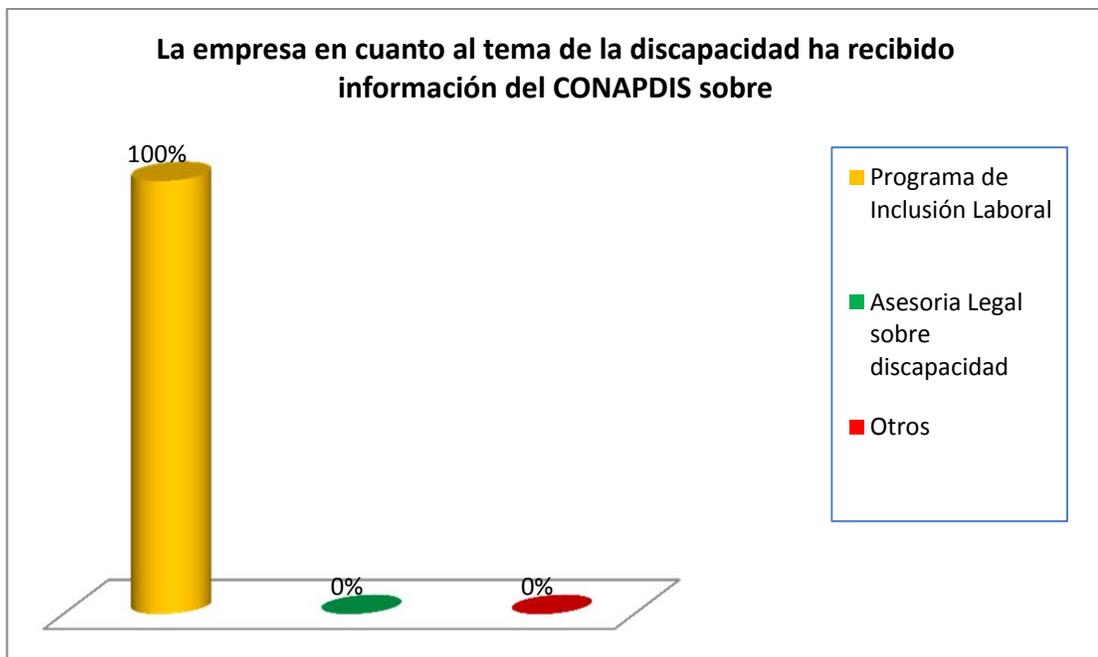
Es grato constatar el interés de las organizaciones y sus miembros en participar en el proceso de inserción de las personas con discapacidad dejando en evidencia que hay disposición y la apertura a nuevos logros y alcances en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, dado que las condiciones del trabajo cambian, los ajustes en la formación pueden ser necesarios en cualquier momento del desarrollo laboral.

Tabla N° 28

La empresa en cuanto al tema de la discapacidad ha recibido información del CONAPDIS sobre:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Programa de Inclusión Laboral	9	100%
Asesoría Legal sobre discapacidad	0	0%
Otros	0	0%
Total	9	100%

Gráfico N° 21



Análisis:

En cuanto a la instrucción recibida por el CONAPDIS referente a la inserción laboral de personas con discapacidad las organizaciones establecida en el artículo 30 de la Ley para Personas con Discapacidad, cabe señalar que el 100% de las organizaciones se han informado acerca de los procedimientos y talleres establecidos en el Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

En Venezuela como otra nación las organizaciones deben mantenerse actualizadas en cuanto al tema de la discapacidad ya que es primordial para mantener el estatus de estabilidad que le permita competir en el mercado.

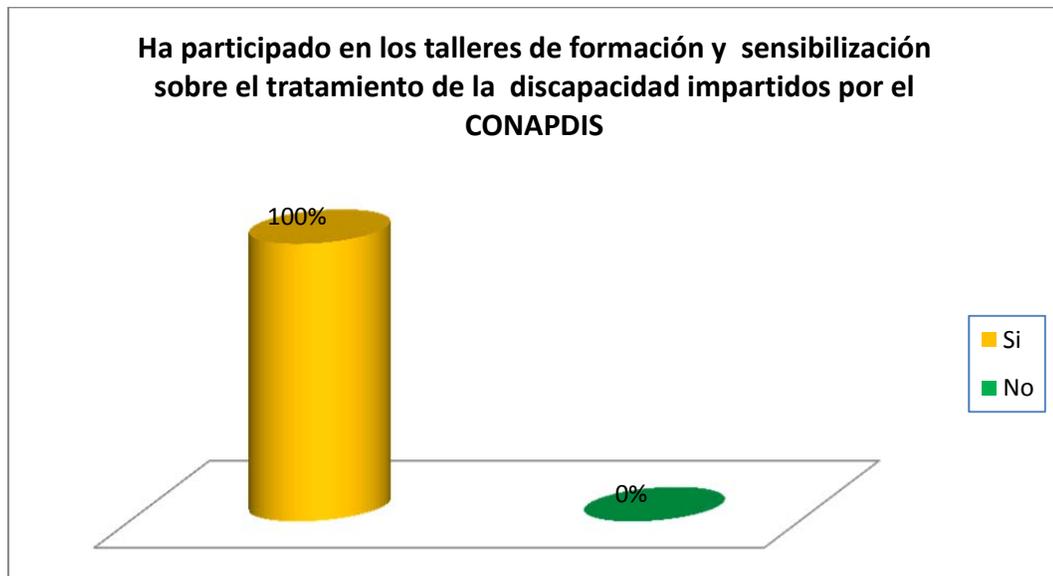
Tabla N° 29

Ha participado en los talleres de formación y sensibilización sobre el tratamiento de la discapacidad impartidos por el CONAPDIS

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico n° 22



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

El 100% de los encuestados afirmo haber participado en los talleres de sensibilización impartidos por el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), los mismos están establecidos en el artículo 30 de la LPCD, dichos talleres se realizan a través de la Coordinación de Capacitación e Inclusión Laboral, lo que es un avance considerable para la aceptación de las personas con discapacidad.

De acuerdo a la información facilitada los principales tópicos tratados en los talleres de sensibilización son los contenidos de discapacidad, calificación, certificación, accesibilidad y prevención. La duración de estos talleres es de aproximadamente 5 horas.

Asimismo la población encuestada ha participado en los talleres de Formación de Agentes Multiplicadores, en dicho evento, se facilitan las herramientas para la inserción y difundir la información, así como el contenido de discapacidad, prevención y accesibilidad la duración de la formación es de 16 horas.

Ambos talleres están orientados a los empleadores con la finalidad de generar el cambio de la visión empresarial, en donde las personas con discapacidad son ubicadas en espacios laborales adecuados a sus perfiles y potencialidades, demostrando una vez más el compromiso de esta grandiosa población

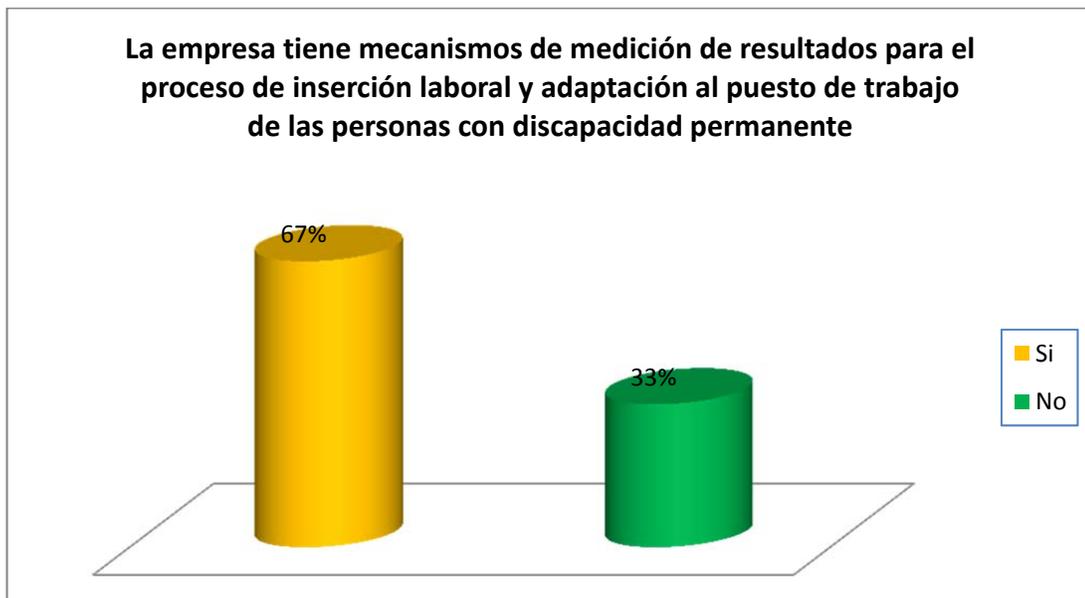
Tabla N° 30

La empresa tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	67%
No	3	33%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 23



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

La OIT (2007) destaca el seguimiento constante del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad contribuye al éxito, en cuanto al los mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente el 67 % de los encuestados señalo medir los resultados del proceso de inserción laboral a través de indicadores de gestión mientras que el 33% no los ha establecido.

Los mecanismos de medición mencionados por la mayoría de la población fueron los índices de capacitación, morbilidad laboral, ausentismo, accidentabilidad, reclutamiento, selección ya que la finalidad es monitorear el comportamiento de estos factores es probabilístico, a su vez se constato que cada indicador esta formulado de acuerdo a la recopilación e información tal como: costos de reclutamiento y selección, costos de cada proceso de recursos humanos, salarios de personal, situación y análisis del mercado de trabajo demandante, los expedientes del personal, entre otros, todos estos datos son relevantes para determinar la efectividad el proceso de inserción.

Asimismo se determino que las mayoría de las empresas encuestadas han tenido beneficios positivos en la inserción laboral por su posicionamiento en la comunidad y el sentido de pertenencia y participación de todos sus trabajadores así como el logro de las tareas asignadas a cada uno de los trabajadores con discapacidad y el desarrollo de equipos de trabajo, con miembros de todos los niveles de enfocados en la calidad total de los programas y servicios orientados a las personas con discapacidad.

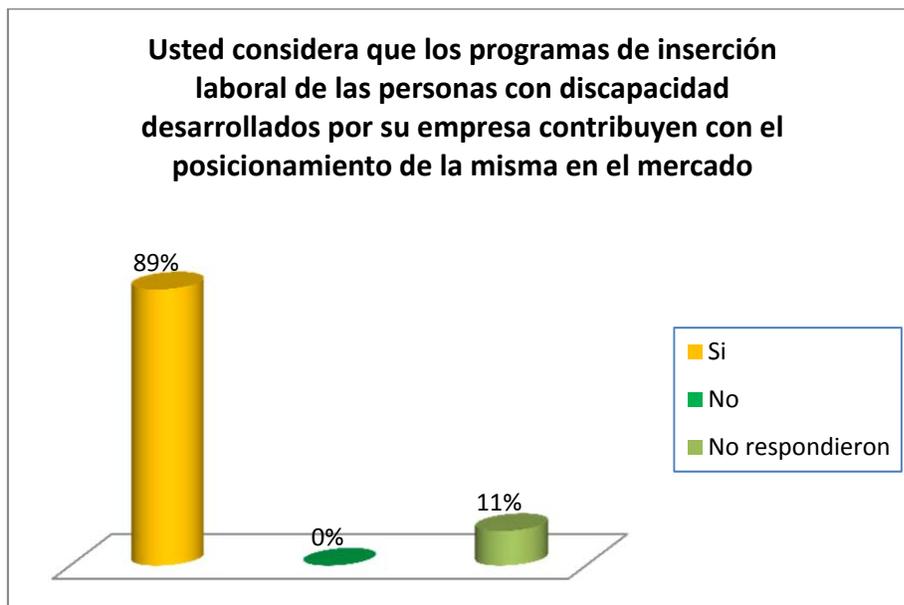
Tabla N° 31

Usted considera que los programas de inserción laboral de las personas con discapacidad desarrollados por su empresa contribuyen con el posicionamiento de la misma en el mercado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	89%
No	0	0%
No respondieron	1	11%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 24



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

Los beneficios de la inserción laboral de las personas con discapacidad se derivan de la participación al respecto la OEA (2007) establece que se deben crear mecanismos de evaluación que permitan medir los resultados, al respecto el 11% de las personas encuestadas se limitó a responder la pregunta.

El 89% de las organizaciones de acuerdo a la información obtenida manifestó que el proceso de inserción laboral ha resultado beneficioso tanto para la organización como para los trabajadores con discapacidad ya que ha propiciado la participación de la comunidad e interés de las familias de los trabajadores con discapacidad, además de lograr el posicionamiento en comunidades determinadas asimismo señalan como beneficio principal estar al día con lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad.

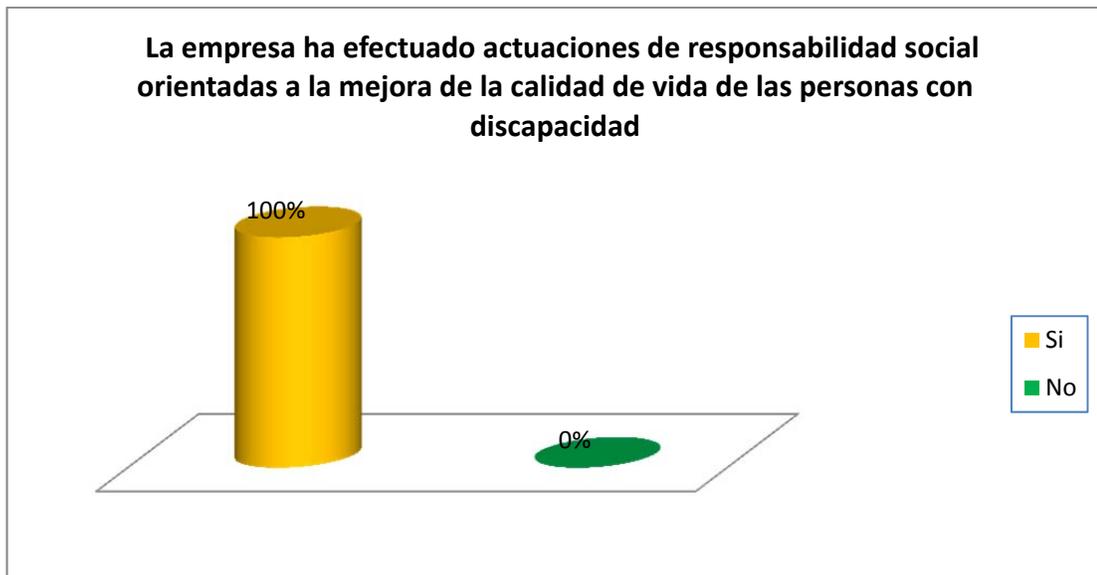
Tabla N° 32

La empresa ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 25



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

Méndez, C (2009) señala que las iniciativa social es sostenible en el tiempo y aporta beneficios a las organizaciones, en relación a ello, el 100% de la población encuestada denota que las organizaciones objeto de estudio han contribuido con las personas con discapacidad a través de la responsabilidad social, las principales acciones contempladas son: voluntariado, donaciones y ayudas por parte de los trabajadores con apoyo de Los comités comunitarios de personas con discapacidad, patrocinios de eventos para personas con discapacidad.

Dichas acciones se han llevado a cabo en comunidades determinadas. Es interesante conocer que las organizaciones deseen participar a través de la acción social, la empresa debe perseguir establecer y consolidar una política de acción social relacionada con las personas con discapacidad a medio y largo plazo, evitando limitarse a actuaciones específicas. Sería ideal que se pueda cuantificar y realizar un seguimiento del porcentaje del presupuesto de acción social destinado a las personas con discapacidad.

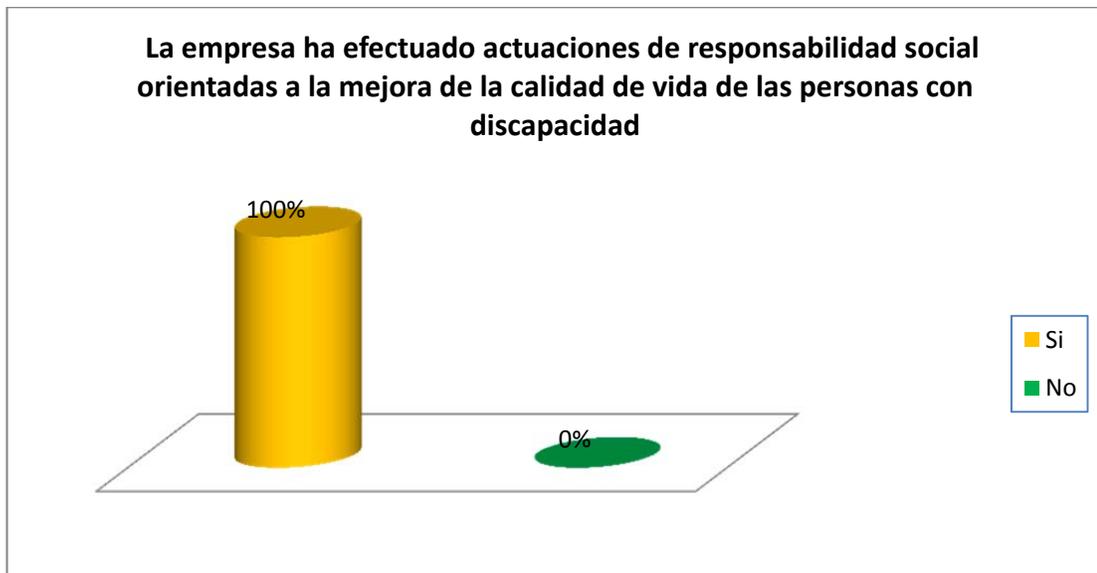
Tabla N° 33

Las actuaciones de responsabilidad social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	78%
No	2	22%
Total	9	100%

Fuente: Villahermosa V. (2011)

Grafico N° 26



Fuente: Villahermosa V. (2011)

Análisis:

El 78% de la población reveló que en las organizaciones involucran en las actividades de responsabilidad social a los trabajadores con discapacidad mientras que el 22% restante no los han logrado incluir ya que están iniciando su proceso de formación para la inserción.

La mayoría de la población encuestada manifestó que algunas de las actuaciones sociales las realizan con el apoyo de los comités comunitarios de personas con discapacidad, es importante que los trabajadores con discapacidad participen ya que incentiva y lleva a la satisfacción entre organización y comunidad además de tener un papel protagónico donde la finalidad es crear cambios en la actitud de las personas.

Conclusiones

En términos de la discapacidad y la formación como componente clave para la inserción laboral, la presente investigación logró alcanzar en su totalidad los objetivos propuestos. En este estudio cuyo escenario estuvo conformado por 09 empresas pertenecientes al sector Alimentos, la autora lo sustentó sobre las condiciones que rigen en los marcos regulatorios establecidos, tal es el caso, todo aquello que garantice lo relativo a la incorporación de las personas con discapacidad a las empresas, capacitación, formación, sistema de evaluación y de remuneraciones, compensaciones y promociones sobre la base de la adaptación, la igualdad y la no discriminación.

Este estudio enmarcado en base al objetivo de analizar las estrategias de desarrollo profesional e inserción laboral para las personas con discapacidad en las Empresas del Sector Alimentos de la Zona Industrial de Valencia. Venezuela, tuvo como base el planteamiento de la problemática de la discriminación en el mundo laboral de las personas con discapacidad se investigó inicialmente en el capítulo II las bases teóricas pertinentes a la incorporación de las personas con discapacidad y las diversas estrategias de inserción del área de recursos humanos a través de los constructos teóricos de los especialistas del tema, los programas y estrategias de desarrollo para las personas con discapacidad creadas por las prestigiosas organizaciones internacionales, y por último la relevancia de la formación.

El primer objetivo pretendía estudiar la creación de programas destinados a fomentar el cambio de actitudes y la integración laboral a través del desarrollo profesional de las personas con discapacidad, al respecto los resultados obtenidos permitieron concluir:

- En la planificación y ejecución del proceso de inducción para los ingresos convencionales, se determinó que el 67% de las empresas logran transmitir su filosofía organizacional a través del proceso de inducción que imparte a todos los miembros de la organización sin ningún tipo de distinción haciendo de esta manera que los valores sean aplicados a través de las actividades que realizan diariamente y contribuye al cumplimiento de los objetivos de manera efectiva; así como también la empresa demuestra que está comprometida con sus trabajadores y la sociedad incluyendo a las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse laboralmente.
- En cuanto a la planificación estratégica de recursos humanos las organizaciones, han adoptado las exigencias de la Ley para Las Personas con Discapacidad (2007), al incorporar personas con discapacidad en su nómina mientras que aquellas organizaciones que no han realizado el proceso de inserción laboral se encuentran en proceso de formación para proceder a ejecutar dicho proceso. En tal sentido los directivos de la empresa reconocen la necesidad de cumplir con los requerimientos mínimos legales en cuanto a la inserción de personas con discapacidad se refiere, sin embargo señalan no contar con los recursos económicos necesarios para llevar a cabo los cambios que se necesitan para ingresar a las personas con discapacidad de manera efectiva.
- Referente a los términos de la accesibilidad las organizaciones no cuentan con el espacio físico suficiente para la realización del proceso de inserción, no obstante, han adoptado las Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad y Transitabilidad como guía para realizar las adaptaciones correspondientes de acuerdo a las condiciones de la persona con discapacidad empleada.

- En lo referente a las condiciones de contratación, las personas con discapacidad gozan del mismo contrato que los trabajadores convencionales al igual que, la compensación y beneficios en base a su desempeño y lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

- En cuanto a la adaptación del perfil del cargo en el 78% de las organizaciones encuestadas los Analistas de Recursos Humanos han realizado modificaciones en las descripciones de cargo y sus respectivas especificaciones de acuerdo al tipo de discapacidad del ocupante.

- En el proceso de reclutamiento y selección los especialistas del área de recursos humanos emplean como apoyo a las organizaciones CONAPDIS y a la Agencia de Empleos el MINPPTRASS con la finalidad de contar con una data de perfiles confiable, así mismo en las entrevistas de trabajo emplean elementos y estrategias de apoyo claves para comunicarse con las personas con discapacidad, por ejemplo: presencia de un familiar, lectura de labios y un especialista en lenguaje de señas. El proceso de reclutamiento y selección se realiza bajo las pautas de un proceso de selección tradicional que contiene la comparación entre el currículo y el perfil del cargo para verificar que cumpla con los requisitos establecidos, de ser así se procede a la evaluación psicotécnica en caso de que se requiera y los que aprueben ésta pasarán a la entrevista de RR.HH. y el área solicitante, luego se evalúan los resultados de las entrevistas y el candidato elegido es enviado a la respectiva evaluación médica; éste proceso se realiza a todos los aspirantes por igual.

- Las organizaciones objeto de estudio en su totalidad facilita talleres de formación y sensibilización sobre el tema de la discapacidad a sus trabajadores en general, así mismo se constato que el 67% de estas organizaciones que han logrado realizar el proceso de inserción brindan formación especializada a las personas de acuerdo al tipo de discapacidad que presentan y el cargo que ocupan.

El segundo objetivo, se baso en conocer los planes de formación de personal calificado que tenga a su cargo la misión prioritaria de asesorar y asistir a la persona con discapacidad, darle los apoyos necesarios para que pueda desarrollar con la mayor eficacia su trabajo y el cuarto y ultimo analizar los factores que determinan la efectividad de los procesos de formación y desarrollo de las personas con discapacidad, considerando los marcos regulatorios existentes y la disposición interna de las políticas de las empresas, para dar respuesta a estos objetivos, de la investigación sobre el análisis de la relación entre gestión de recursos humanos y el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, se puede concluir lo siguiente:

- Las empresas ofrecen a sus trabajadores programas de capacitación y sensibilización, que les permitan satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida, repercutiendo directamente en su desempeño laboral; todos estos beneficios incluyen a las personas con discapacidad que se encuentran dentro de la empresa.

- Los responsables del proceso de inserción reciben formación de las empresas, así como del CONAPDIS con la finalidad de conocer y manejar toda la información concerniente a la discapacidad y a su tratamiento en el proceso de inserción laboral.

El tercer objetivo se enfocó en especificar las bases legales vigentes en Venezuela y los documentos internacionales suscritos por el país respecto a las personas con discapacidad y su inserción en el sector productivo del país, por lo que se analizaron los artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, La Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley para Personas con Discapacidad, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y la Declaración del Decenio de la Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, todos reseñados en el Capítulo II (Marco Teórico Referencial).

Por último el objetivo cuatro de la investigación, analizar los factores que determinan la efectividad de los procesos de formación y desarrollo de las personas con discapacidad, considerando el marco regulatorio existentes y la disposición internas de la política de la empresa, en este orden de idea se concreto:

- En el 67% de las empresas objeto de estudio en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad se han empleado los indicadores de gestión tales como: ausentismo, morbilidad, accidentabilidad, reclutamiento, selección tomando en cuenta costos, tiempo de adaptación al puesto de trabajo y remuneración para evaluar el proceso, asimismo ha generado resultados positivos ya que ha generado integración entre los trabajadores convencionales y los trabajadores con discapacidad, y gradualmente están orientadas a cumplir con lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad.

- Las empresa se han posicionado considerablemente en comunidades determinadas a través de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial simultáneamente, se logro constatar que se involucra a los trabajadores con discapacidad en estas acciones, lo que genera una estrecha relación entre comunidad y empresa, las acciones emprendidas han sido: donaciones, voluntariado, talleres de discapacidad con apoyo de los comités comunitarios de personas con discapacidad del municipio Valencia.

Recomendaciones

Una vez planteadas las conclusiones originadas del análisis realizado a los resultados obtenidos, en cuanto desarrollo de la formación profesional en personas con discapacidad como componente que garantiza la inserción laboral; se hace necesario detallar una serie de recomendaciones orientadas a mantener o mejorar la gestión de la diversidad en las organizaciones:

- Las organizaciones deben continuar con la incorporación de las personas con discapacidad, considerando el marco legal regulatorio nacional e internacional y sus transformaciones así como su identidad como un multiplicador en la aceptación de la diversidad.
- La cultura refleja la actitud global de la organización al respecto la cultura organizacional se puede entender como las formas de pensar, creer y hacer las cosas en la organización, se encuentren o no formalizadas, por eso es importante incluir en la filosofía organizacional el principio de la diversidad y fomentar la aceptación y respeto a través de la misión, visión, políticas y los diversos medios de comunicación que tenga la organización, para crear el sentido de identidad, y el compromiso más allá del interés personal y así lograr la integración deseada de las personas con discapacidad al sistema social de la organización.
- Los Analistas de Reclutamiento y Selección deben verificar que los trabajos ofrecidos para personas con discapacidad posibilitan la calidad de vida y se deben asegurar de que el ambiente laboral permita la inclusión. Específicamente cerciorarse de que los individuos con discapacidad trabajen en proximidad con compañeros de trabajo y/o público, por tal motivo es

necesario que las interacciones sociales en el trabajo sean observadas antes de que la persona con discapacidad comience a laborar. El análisis completo del puesto de trabajo permite documentar detalles de tareas de trabajo, actividades realizadas cada hora, variaciones día a día y las interacciones sociales que tienen lugar en el ambiente de trabajo por lo que se debe involucrar a todo un equipo de especialistas tales como: el médico ocupacional, el ergónomo, el analista de seguridad e higiene, el psicólogo y el delegado de prevención.

- Los recursos existentes que hayan sido identificados en el lugar de trabajo como un elemento de apoyo por el supervisor, los compañeros de trabajo o el mismo ocupante con discapacidad deben ser hechos accesibles y deben ser considerados útiles.
- Existe un gran número de métodos instruccionales para preparar a trabajadores convencionales para los trabajadores con discapacidad. Estos incluyen, la formación de los supervisores y compañeros de trabajo en el tema de la discapacidad a través de charlas formativas y el plan de carrera y vida centrado en el trabajador con discapacidad. El éxito en el trabajo se relaciona con el desarrollo de ambos: trabajo y habilidades sociales
- Adoptar una mentalidad positiva en torno a la discapacidad mediante la formación constante, enfocados en sus capacidades y potencialidades, un análisis de puesto de trabajo comprensivo debería animar a los analistas a desarrollar un sentido de la calidad del ambiente relacionado a la inclusión y a tomar decisiones acerca de lo apropiado para personas con discapacidad

- Brindar capacitación continua a las personas con discapacidad y a las personas convencionales así como a líderes de áreas y personal de recursos humanos sobre la discapacidad en el entorno laboral y lo que concierne al desempeño en el puesto de trabajo con la finalidad de lograr gradualmente la integración total y participación de todos.
- La disposición a la participación requiere que se comprenda la evaluación como necesidad. Es primordial que se informe a cada persona que va a ser evaluada sobre la importancia y la necesidad del proceso de evaluación. Al mismo tiempo, se debe hacer hincapié en la finalidad de desarrollo de sus competencias. De igual forma permite ver previamente el potencial para la integración y facilita mejores oportunidades para organizar los eventos de formación y apoyos para la inserción.
- Establecer alianzas estratégicas entre las organizaciones basadas en la Responsabilidad Social Empresarial para brindar apoyo a las familias de personas con discapacidad cuya condición imposibilite de una manera total su acceso al empleo.

LISTA DE REFERENCIAS

- Amaru, A. (2008) **Administración para Emprendedores**. Editorial Pearson Educación de México. 1ra Edición. México.
- Arias, F. (2008). **El proyecto de investigación: Introducción a la Metodología Científica** (4ª Edición). Caracas: Epísteme.
- Aroca, África (1999). **Proceso de elaboración de instrumentos de recolección de datos**. UPEL- IMPM
- Bermúdez, T (2005) “**Normativa Legal e Incorporación de Personas Discapacitadas a la Empresa Pública. Valencia. Estado Carabobo.**” Trabajo de Grado de la Maestría en Derecho del Trabajo. Universidad de Carabobo. Carabobo - Venezuela. Publicado.
- Becker H.A., Stuifbergen A.K., Ingalsbe, K. y Sands, D. (1989). **Culture and Organizations. International Journal on Rehabilitation Research**, 12, 235-251
- Cejas, Magda (2008). “**La Formación Profesional basada en Competencias**”. Universidad de Carabobo. Valencia - Venezuela
- Chiavenato, Idalberto (1990) **Administración de Recursos Humanos**. Editorial McGraw-Hill, México.
- Chiavenato, I. (1989). **Introducción a la teoría general de la administración**. Editorial McGraw- Hill Interamericana, México.
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (C.O.N.A.P.D.I.S.). **Manual de Accesibilidad**. Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/>
- Dessler, Gary. (2001). **Administración de Personal**. Editorial Pearson Educación. México.
- Dessler, Gary. (1994) **Human Resource Management**. Editorial Prentice Hall, 6ª ed., New Jersey.
- Delgado de Smith Yamile, Colombo Leyda y Orfila Rosmel (2003). **Conduciendo la Investigación**. Editorial Comala. 2da Edición. Caracas.
- Delgado de Smith, Y. (2005). **La Investigación Social en Proceso**. Valencia, Venezuela.

Fidalgo; José (2009). Un Plus de Legalidad. **Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación ONCE.** Disponible en: <http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx> Consulta: 2010, Julio 10.

Gómez; Henry y Luis-Bassa; Carolina. (2006) **Iniciativa Social como Estrategia Competitiva. Una Guía Práctica.** Ediciones IESA. Caracas – Venezuela

Goodstein Leonard D, Notan Timothy M y Pfeiffer J. Willian (2002) **Planeación Estratégica Aplicada.** Mc Graw Hill Interamericana S.A.

Hernández Castilla, R.; Cerrillo, R.; Izuzquiza, D. (2008), en **.La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo.** Estudio de un caso, España.

Kohler, H. y Martín, A. (2005). **Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales.** Delta Publicaciones, Daniel ALBARRACIN. Madrid – España.

Méndez; Cándido (2009). La Hoja de Ruta de los Agentes Sociales. **Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación ONCE.** Disponible en: <http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx> Consulta: 2010, Julio 10.

Míguez, M (2003) **“Construcción Social de la Discapacidad a través del Par Dialéctico Integración – Exclusión”.** Convenio entre la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (FCS-UDELAR) y la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Montevideo. Publicado.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (2010). [Página Web en línea]. Disponible en: <http://www.mintra.gov.ve/>. Consulta: 2010, Octubre 2010.

Neffa (2003). **El Sistema Educativo como Ámbito Laboral.** 4ta Edición. Universidad de Buenos Aires- Argentina.

Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad Arquitectonica (Nº 2733:2004). FONDONORMA.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 5.152 (Extraordinaria), 19-06-97.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236 (Extraordinaria), 26-07-2005.

Ley para Personas con Discapacidad. (2007) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.598 (Extraordinaria), 05-01-2007

Louart, Pierre (1994): **Gestión de los Recursos Humanos.** Ediciones Gestión 2000. Barcelona – España.

Organización Mundial de la Salud (2010). **Discapacidades.** Disponible: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Consulta: 2010, Julio 10.

Organización de Naciones Unidas (1948). **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Documento en línea disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Organización de las Naciones Unidas (2008). **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** Documento en línea disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>

Organización de las Naciones Unidas (1993). **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.** Documento en línea disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>

Organización de los Estados Americanos (2006-2016). **Declaración del Decenio de la Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad.** Documento en línea disponible en: <http://www.oas.org/consejo/sp/cajp/decenio%20discapacidad.asp>

Organización Internacional del Trabajo (2001). **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.** (Fecha de entrada en vigor: 02:10:2001) Documento en línea disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tm_emd-2.pdf

Programa de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad. **La Sensibilización.** Disponible en: <http://www.pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/> Consulta: 2011, Enero 2011.

- Robbins, Stephen (1991) **Comportamiento Organizacional**. Editorial Prentice-Hall, México.
- Ruiz, María (2002) **“Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos en Extremadura”**. Trabajo de Grado del Doctorado de Psicología y Sociología de la Educación. Universidad de Extremadura. Badajoz – España. Publicado.
- Sabino, Carlos (2000). **El Proceso de Investigación**. Editorial Panapo. Caracas-Venezuela.
- Schein, E.H. (1996). **Culture: the missing concept in organization studies**. *Administrative Science Quarterly* 41, 229-40.
- Sierra B. (1989). **Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicio**. Editorial Paraninto. Sexta edición. Madrid.
- Somavia, Juan (1999). **«Trabajo decente para las personas con discapacidad»**. Organización Internacional del Trabajo. Documento en Línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Consulta: 2010, Diciembre 10.
- Slocum, W (1966). **Occupational Careers**. Chicago: Aldine.
- UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (2002). **Técnicas de Documentación e Investigación II**. Caracas, Venezuela.
- UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR (2006). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Editorial FEDUPEL. Cuarta Edición. Caracas-Venezuela.
- Villa, Nuria (2004). **“La Inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral”**. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid – España.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



Señores(as): Gerente / Analista de Recursos Humanos

El instrumento que a continuación se presenta pretende servir de base a los efectos de la realización de la investigación titulada: El Desarrollo de la Formación Profesional en Personas con Discapacidad: Componente que garantiza la Inserción Laboral.

El progreso de esta investigación dependerá de la veracidad de sus respuestas, por tanto, le agradecemos contestar sincera y objetivamente.

En este sentido las respuestas que usted suministrará en este instrumento serán:

- Confidenciales y sus datos personales serán anónimos.
- Tabuladas e incluidas en el trabajo de grado.
- No existen respuestas correctas o incorrectas, solo hay respuestas que serán analizadas por la autora de este trabajo de investigación basados en el objetivo de la misma.

Los ítems están diseñados para ser respondidos por el Gerente o Analista de Recursos Humanos de las Empresas pertenecientes al sector de Alimentos, con la finalidad de conocer las estrategias realizadas para la incorporación de las personas con discapacidad en la organización.

Para la mayor claridad de sus respuestas agradecemos seguir las siguientes instrucciones:

- Leer detenidamente cada ítem.
- Marque respuesta según sea el caso:
 - ✓ En las preguntas que contengan solo dos alternativas de respuesta marque con una X la que considere pertinente y de ser necesaria explique
 - ✓ En las preguntas que contengan más de dos alternativas de respuestas encierre en un círculo las que considere pertinentes
- En caso de dudas consulte con la investigadora.

DATOS DE LA EMPRESA

Datos de los Trabajadores:

Número total de trabajadores en la empresa: _____

Nómina Diaria: Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

Nomina Mensual Ordinaria: Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

Nomina Mensual Confidencial: Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

1. ¿La empresa tiene en su nómina trabajadores con discapacidad permanente?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, indique el número de trabajadores de acuerdo al tipo de discapacidad

a) Motora: Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

b) Visual: Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

c) Cognitiva Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

d) Auditiva Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

e) Múltiple Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

f) Otra Hombres _____ Mujeres _____ Total general _____

Especifique,

2. ¿La empresa esta registrada en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)?

Sí

No

En caso de ser necesario, Especifique

3. ¿La empresa tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es Si, identifique cuales,

4. ¿La organización ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de accesibilidad y transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es Si, especifique cuales áreas

5. ¿Ha realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajos ocupados o a ocupar por personas con discapacidad permanente?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa especifique, cuales adaptaciones

6. Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones:

- a) Empresas de colocación
- b) Agencia de empleo del MINPTRASS
- c) CONAPDIS
- d) Otros

Especifique

7. ¿Considera elementos de apoyo (por ejemplo interprete de señas, la presencia de un familiar etc.) para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa indique que tipos de apoyo emplea,

- a) Accesibilidad al lugar de la entrevista
- b) Presencia de un familiar
- c) Interprete de Señas Venezolanas
- Lectura de labios
- e) Sistema de lectoescritura Braille
- f) s

Especifique,

8. El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente es:

- a) Periodo de prueba
- b) Tiempo determinado
- Tiempo Indeterminado
- d) Por obra
- e) Otros

Especifique,

9. ¿La duración de la jornada laboral de los trabajadores con discapacidad permanente es similar a la de los trabajadores convencionales?

Sí

No

Especifique,

10. Indique los turnos en los cuales laboran las personas con discapacidad

a) Diurno

b) Nocturno

Mixto

Otro

Especifique,

11. El tipo de remuneración de las personas con discapacidad permanente es:

a) Diaria

b) Semanal

c) Quincenal

d) Mensual

e) Otra,

Especifique:

12. ¿La empresa ofrece beneficios socioeconómicos a los trabajadores con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, señale los tipos de beneficios socio económico.

a) FAOV

b) SSO

c) INCES

d) HCM

e) Régimen Prestacional de Empleo

f) Convención Colectiva

g) Planes Vacacionales para Trabajadores

h) Planes Vacacionales para hijos

i) Beneficio Médico

j) Bonificación por muerte

k) Bonificación por hijos

m) Bonificación por matrimonio h) Transporte h) Otro

q) Todas las anteriores

Especifique,

13. ¿Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, especifique que mecanismos

14. ¿La empresa ha realizado las adaptaciones ergonómicas en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, indique cuales adaptaciones al puesto de trabajo

- a) Distribución del espacio
- b) Diseño adecuado de herramientas, mobiliario y equipamiento
- c) Carga física y mental
- d) Entorno ambiental (iluminación, temperatura, ruido)
- e) Hardware JAWS
- f) Flash luminoso artificial
- g) Distribución de tareas, horarios, turno
- h) Otros

Especifique,

15. ¿El proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales?

Sí

No

Describa brevemente el proceso de inducción,

16. ¿Realiza su organización programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, mencione cuales programas, acciones o eventos de formación

17. ¿La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, mencione cuales programas, acciones o eventos de formación

18. ¿La organización realiza actividades o talleres para la integración de los miembros de la organización en general?

Sí

No

Si su respuesta es Si, especifique

19. ¿La empresa tiene un programa de prevención de la discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, especifique que programas o eventos

20. ¿La evaluación de desempeño básica de los trabajadores convencionales es igual a la de los trabajadores convencionales?

Sí

No

Describa brevemente el proceso de evaluación de desempeño:

21. ¿La organización ha facilitado un programa especial de sensibilización y/o formación a los responsables de la inserción laboral sobre el tratamiento de las personas con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, especifique que programas o eventos

22. La empresa en cuanto al tema de la discapacidad ha recibido información del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) sobre:

- a) Programa de Inclusión Laboral
- b) Asesoría legal sobre discapacidad
- c) Otras

Explique,

23. ¿Ha participado en los talleres de formación y sensibilización sobre el tratamiento de la discapacidad impartidos por el CONAPDIS?

Sí

No

Si su respuesta es Si, mencione cuales talleres

24. ¿La empresa tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad permanente?

Sí

No

En caso afirmativo, indique cuales

Positivos_____ Negativos_____

Cualquiera sea la opción seleccionada especifique en que se basa su afirmación

25. Usted considera que los programas de inserción laboral de las personas con discapacidad desarrollados por su empresa contribuyen con el posicionamiento de la misma en el mercado

Sí

No

En caso afirmativo, especifique en que aspectos contribuye

26. ¿La empresa ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa, señale cuales acciones sociales

27. ¿Las actuaciones de responsabilidad social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la empresa?

Sí

No

Si su respuesta es Si, mencione cuales acciones sociales

Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por medio de la presente, doy constancia que el instrumento de recolección de datos (Cuestionario), elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN LABORAL**, presentado por la Lcda. **Vanessa Villahermosa**; cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretende desarrollar.

Aprobado por: Fanny Maza de Maestre

Firma: [Firma] C.I. 5.974.183

Fecha de Validación: 06/04/2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por medio de la presente, doy constancia que el instrumento de recolección de datos (Cuestionario), elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN LABORAL**, presentado por la Lcda. Vanessa Villahermosa; cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretende desarrollar.

Aprobado por: Paulina Riera

Firma: [Firma] c.i. 11.527.262

Fecha de Validación: 06-04-2011.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por medio de la presente, doy constancia que el instrumento de recolección de datos (Cuestionario), elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD: COMPONENTE QUE GARANTIZA LA INSERCIÓN LABORAL**, presentado por la Lcda. Vanessa Villahermosa; cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretende desarrollar.

Aprobado por: Victor Gasparini
Firma: [Firma] c.i. 10861080
Fecha de Validación: 06/04/2014