



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



DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Autores:

Piña, Nilda
C.I. 5.164.346
Romero, Wendy
C.I.17.397.788

Línea de Investigación: Actores Laborales y Género

Bárbula, enero 2015



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



DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Autores:

Piña, Nilda
C.I. 5.164.346
Romero, Wendy
C.I.17.397.788

Trabajo de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones
Industriales

Bárbula, enero de 2015



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Autores:

Piña, Nilda

C.I. 5.164.346

Romero, Wendy

C.I.17.397.788

Tutor:

Prof. Héctor F. Martínez P.

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

Prof. Héctor F. Martínez P.
C.I: V- 7.077.539

Bárbula, enero 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIA ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
ZONA POSTAL 2001 - APDO. 129
VALENCIA-VENEZUELA



Nº CE- 103/14

Valencia, 14 de octubre de 2014.

Ciudadano (a):

Prof. Héctor F. Martínez P.

Presente.-

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión celebrada el día 13/10/2014, acordó **DESIGNARLO TUTOR DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO TITULADO:**

“Factores que influyen en la incorporacion de personal con discapacidad al campo laboral de una institucion pública de educación superior.”

Correspondiente a los Brs. **Piña Nilda y Romero Wendy**, el cual aspiran desarrollar en el Segundo período Académico de 2014 (2/2014) y con el que pretende obtener el título de Lic. en Relaciones Industriales.-

No siendo otro el objeto de la presente.-

Atentamente,

Prof. Nerza Rey de Polanco
Directora – Presidente del Consejo de Escuela de
Relaciones Industriales



NRP/ys

Mercedes
21-10-2014



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



Veredicto

Nosotros miembros del jurado designados para la evaluación del Trabajo de Grado titulado “DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR” UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO, presentadas por las bachilleres: Piña, Nilda, C.I 5.164.346 y Romero, Wendy, C.I 17.397.788 para optar al Título de: Licenciadas en Relaciones Industriales, lo han leído detenidamente y observado que reúne las condiciones reglamentarias; las aspirantes lo expusieron mediante un resumen oral de su contenido, luego respondieron a las preguntas que le fueron formuladas por el jurado, el cual delibero y decidió asignar a este trabajo de grado el veredicto de: APROBADO

Se hace constar que el presente escrito da cumplimiento a las disposiciones reglamentarias.

Firman conformes, en Valencia a los once días del mes de febrero del año dos mil quince.

JURADO	CÉDULA DE IDENTIDAD	FIRMA
COORDINADOR OMAR LEÓN	7.553.066	
PRINCIPAL DIÓGENES DÍAZ	5.487.315	
TUTOR HÉCTOR F. MARTÍNEZ P.	7.077.539	



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



CAMBIO DE TÍTULO

Por medio de la presente, se informa que el presente trabajo de grado presentado por las Bachilleres: Piña Nilda C.I: 5.164.346 y Romero Wendy C.I: 17.397.788, tuvo una modificación en el título, sin modificar la esencia del mismo, en virtud que se realizó un cambio a nivel del abordaje de la investigación, considerando mayor amplitud en el alcance y estrategia metodológica, por lo cual se hizo necesario ajustar el título original. A continuación se presenta el título anterior

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL
CON DISCAPACIDAD AL CAMPO LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

Título actual:

**DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

Sin más a que hacer referencia,

Prof. Héctor Martínez

C.I: 7.077.539

vi

6

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, que guía y protege en todo momento mis pasos, con lo cual me ayuda a vencer los obstáculos que se presentan, dándome fuerzas para seguir adelante con mis proyectos, permitiéndome alcanzar las metas que me he propuesto.

A mis Padres María De Jesús y Rigoberto Antonio (+), por haberme dado la oportunidad de vivir y disfrutar lo bello de la vida, sé que ellos me están viendo y se sienten orgullosos por mi meta alcanzada.

A mi Esposo Juan y mis hijos Emil y Javier por ser los pilares fundamentales que me dieron apoyo para lograr alcanzar la meta.

A mi hermano Nelson, que está en Maracaibo por brindarme todo su amor y apoyo de manera absoluta, y por todos los momentos maravillosos que hemos pasados juntos, los cuales me han dejado los valores indispensables para el logro de mis metas.

A Wendy mi compañera de Tesis por compartir no solo una responsabilidad, sino una amistad. Además de pasar momentos difíciles pero que valió la pena, ya alcanzamos la meta trazada.

A mis apreciados amigos, especialmente al Ing. Oscar Bruzzo y la Lcda., Rosxana Jiménez por el apoyo incondicional, quienes me demuestran cada día que no estoy sola, contribuyendo en la superación de momentos difíciles y limitaciones con cariño, alegría, fuerza y esperanza de todo lo que puedo alcanzar.

A mi tutor Prof. Héctor Martínez, por sus acertados y sabios consejos para la culminación de este trabajo de investigación, con la satisfacción de la labor cumplida. Todo lo bueno del área de investigación lo aprendí de usted, compartiendo la experiencia, conocimiento y colaboración para culminar con éxito mi sueño.

Al grupo de docentes de La Universidad de Carabobo, por la valiosa colaboración, apoyo y enseñanza lo cual hizo posible la culminación de mi carrera como Licda. Relaciones Industriales.

Indudablemente, va dedicada a todas y cada una de las personas con discapacidad que conocí, quienes me mostraron el gran sentido de la vida, gracias chicos por ser las personas más maravillosas que he conocido, por su cariño, su sinceridad, su inocencia. Gracias por permitirme ser su amiga. Por contagiarme de su entusiasmo y de ganas de cambiar los paradigmas. Este trabajo es de ustedes, por ustedes y para ustedes.

Y finalmente, deseo dedicar esta tesis, a todas aquellas personas que de alguna u otra forma me extendieron su mano para culminar mis estudios y lograr este objetivo.

Nilda Piña.

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios y la Virgen quiénes supieron guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar.

A mi madre Ana Escalante, por ser el pilar más importante, demostrarme siempre su cariño, apoyo incondicional, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. A mi padre Eugenio Romero (+.), a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

A mí Bruno Rivas por su ayuda fundamental, que ha sido el impulso durante toda mi carrera ya que estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían. Te lo agradezco, amor.

A mi hermano Jorge Romero por estar siempre presente, acompañándome para poderme realizar.

A mi compañera Nilda Piña, porque sin el equipo que formamos, no habiéramos logrado esta meta. A toda mi familia que me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

Wendy Romero.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, porque siempre ha estado a nuestro lado impulsando la energía y la fuerza del universo, para llenarnos el camino de satisfacciones logrando así llegar con éxito a esta etapa tan deseada de nuestras vidas y ver que todo nuestro esfuerzo, empeño y dedicación hacen que hoy estemos disfrutando el título de Licenciadas en Relaciones Industriales.

A nuestro Tutor Prof. Héctor F. Martínez P., por creer siempre en nosotras y apoyarnos desde el principio en esta tesis. Gracias por todos estos meses de trabajo, por su tiempo, por su interés, por su dedicación y por los conocimientos transmitidos. Sin su ayuda no lo hubiésemos logrado.

A las personas con discapacidad que nos permitieron contar con ellas y nos brindaron información necesaria sin esperar nada a cambio u a la Institución a la que pertenecen, ya que nos brindaron su apoyo en todo momento.

Gracias.



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



DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Autores:

Piña, Nilda
C.I. 5.164.346
Romero Wendy
C.I.17.397.788

Tutor: Prof. Héctor F. Martínez P.

Año 2014

RESUMEN

El presente estudio tiene como objeto central el analizar las condiciones mediante las cuales se da el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en una institución pública de Educación Superior del Estado Carabobo; para ello se siguieron los lineamientos generales de las investigaciones de tipo descriptivas, con un instrumento de recolección de información como fue el cuestionario con el cual se obtuvo información por parte de los trabajadores con discapacidad y que el apoyo del personal que labora en esta Dirección de Recursos Humanos de una institución de Educación Superior fue indispensable para obtener dichos resultados. Entre las principales conclusiones a las que se llegaron con la investigación destacan el hecho de que estas personas con discapacidad tienen conocimientos generales de la legislación que los ampara, teniendo conciencia clara de sus capacidades y limitaciones, y generando un trabajo productivo que beneficia tanto a la Organización como al trabajador con discapacidad. La institución cumple con la legislación vigente y genera las condiciones necesarias para la permanencia de estas personas en su plantel de trabajo.

Palabras Claves: Discapacidad, Inserción Laboral, Derechos, Persona con Discapacidad.



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



DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Autores:

Piña, Nilda
C.I. 5.164.346
Romero Wendy
C.I.17.397.788

Tutor: Prof. Héctor F. Martínez P.

Anon 2014

ABSTRACT

The present study has as its central aim to analyze the conditions by which the process of employment of persons with disabilities in a public institution of higher education of Carabobo State is given; according to the general guidelines of investigations of descriptive type followed with a tool for collecting information as was the questionnaire with which information was obtained by disabled workers and support staff working in this direction Human resources of an institution of higher education was essential to obtain these results. Among the main conclusions that were reached with research highlights the fact that people with disabilities have general knowledge of legislation that protects, with a clear awareness of their capabilities and limitations, and generating productive work that benefits both the organization and the disabled worker. The institution complies with current legislation and generates the necessary permanence of these people on their roster working conditions.

Keywords: Disability, Job Placement, Rights, People with Disabilities.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS.....	xvi
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	21
CAPÍTULO I.....	24
LA SITUACIÓN	
Planteamiento de La Situación.....	24
Objetivos de la Investigación.....	32
Objetivo General.....	32
Objetivos Específicos.....	33
Justificación de la Investigación.....	33
CAPÍTULO II.....	36
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	36
Bases Teóricas.....	41
Bases Legales.....	49

CAPÍTULO III.....	62
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	62
Unidades de Estudios.....	63
Población.....	63
Muestra.....	64
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	64
Estrategia Metodológica.....	65
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	66
CAPÍTULO IV.....	68
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	68
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	104
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	105
ANEXOS.....	108

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO.....	64
TABLA N° 01 Ha sido discriminado en su núcleo familiar por la discapacidad que posee.....	65
TABLA N° 02 Ha recibido ayuda de alguna Institución pública o privada para ingresar en el campo laboral.....	66
TABLA N° 03 Pese a su discapacidad mantiene una actitud positiva ante la vida.....	67
TABLA N° 04 Se siente limitado para practicar alguna otra actividad (deporte, cultura, música).....	68
TABLA N° 05 Tiene conocimientos de que existen leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral.....	69
TABLA N° 06 Considera que el proceso de inserción laboral de personas en la Organización se ajusta a las leyes vigentes.....	70
TABLA N° 07 Conoce que la Ley Para Personas con Discapacidad establece el ingreso del 5% de personas con discapacidad en cualquier organización o empresa que tenga más de 50 trabajadores en su plantilla.....	71
TABLA N° 08 La Organización tiene normas especiales para ingresar personas con discapacidad.....	72
TABLA N° 09 El proceso de reclutamiento y selección de personal de la Organización brinda igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.....	73

TABLA N° 10 El jefe de personal le brindo al momento del ingreso un trato especial o diferente en relación al resto del personal.....	74
TABLA N° 11 Se siente bien con el trato recibido por parte del personal que labora en la Organización.....	75
TABLA N° 12 La estructura física de la Organización presenta barreras arquitectónicas que le dificulten el desplazamiento dentro de ella.....	76
TABLA N° 13 Considera que su discapacidad amerita un trato especial.....	77
TABLA N° 14 Considera que las personas con discapacidad requieren un proceso especial para ingresar a la organización.....	78
TABLA N° 15 Ser una persona con alguna discapacidad lo ha limitado en el desempeño laboral.....	79
TABLA N° 16 La Organización ha diseñado planes de incentivo que le permitan elevar el nivel de formación profesional.....	80
TABLA N° 17 Considera que su discapacidad ha limitado las posibilidades de ascender dentro de la Organización.....	81
TABLA N° 18 Considera que como persona con discapacidad tiene los mismos deberes y derechos que las personas sin discapacidad.....	82
TABLA N° 19 En su relación con la Organización se ha sentido discriminado en alguna oportunidad.....	83
TABLA N° 20 Estimula a otras personas con discapacidad a participar en el proceso de inserción en la organización en que labora.....	84

TABLA N° 21 Su opinión es tomada en cuenta dentro de la Organización en la que labora.....	85
TABLA N° 22 Se le presento alguna dificultad para cursar estudios en la Institución.....	86
TABLA N° 23 Adicionalmente al nivel educativo ha realizado otras actividades complementarias de mejoramiento personal.....	87
TABLA N° 24 Participa en otras actividades fuera del campo laboral.....	88
TABLA N°25 El hecho de ser una persona con discapacidad lo obliga a tener altos niveles de educación para ingresar en el campo laboral.....	89
TABLA N° 26 Considera que los procesos para ingresar personas con discapacidad en la Organización se ajustan a las leyes vigentes.....	90
TABLA N° 27 Deben ingresar a la Organización personas con discapacidad.....	91
TABLA N° 28 Acepto sugerencias de los compañeros con discapacidad para contribuir al mejor desempeño del trabajo.....	92
TABLA N° 29 En la organización existe alguna limitación para el acceso o desplazamiento de las personas con discapacidad que no le permiten integrarse con el resto del personal.....	93
TABLA N° 30 El desempeño de mis compañeros con discapacidad dentro de la Organización ha sido productivo.....	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 01 Ha sido discriminado en su núcleo familiar por la discapacidad que posee.....	65
GRÁFICO N° 02 Ha recibido ayuda de alguna Institución pública o privada para ingresar en el campo laboral.....	66
GRÁFICO N° 03 Pese a su discapacidad mantiene una actitud positiva ante la vida.....	67
GRÁFICO N° 04 Se siente limitado para practicar alguna otra actividad (deporte, cultura, música).....	68
GRÁFICO N° 05 Tiene conocimientos de que existen leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral.....	69
GRÁFICO N° 06 Considera que el proceso de inserción laboral de personas en la Organización se ajusta a las leyes vigentes.....	70
GRÁFICO N° 07 Conoce que la Ley Para Personas con Discapacidad establece el ingreso del 5% de personas con discapacidad en cualquier organización o empresa que tenga más de 50 trabajadores en su plantilla.....	71
GRÁFICO N° 08 La Organización tiene normas especiales para ingresar personas con discapacidad.....	72
GRÁFICO N° 09 El proceso de reclutamiento y selección de personal de la Organización brinda igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.....	73

GRÁFICO N° 10 El jefe de personal le brindo al momento del ingreso un trato especial o diferente en relación al resto del personal.....	74
GRÁFICO N° 11 Se siente bien con el trato recibido por parte del personal que labora en la Organización.....	75
GRÁFICO N° 12 La estructura física de la Organización presenta barreras arquitectónicas que le dificulten el desplazamiento dentro de ella.....	76
GRÁFICO N° 13 Considera que su discapacidad amerita un trato especial.....	77
GRÁFICO N° 14 Considera que las personas con discapacidad requieren un proceso especial para ingresar a la Organización.....	78
GRÁFICO N° 15 Ser una persona con alguna discapacidad lo ha limitado en el desempeño laboral.....	79
CUADRO N° 16 La Organización ha diseñado planes de incentivo que le permitan elevar el nivel de formación profesional.....	80
GRÁFICO N° 17 Considera que su discapacidad ha limitado las posibilidades de ascender dentro de la Organización.....	81
GRÁFICO N° 18 Considera que como persona con discapacidad tiene los mismos deberes y derechos que las personas sin discapacidad.....	82
GRÁFICO N° 19 En su relación con la Organización se ha sentido discriminado en alguna oportunidad.....	83
GRÁFICO N° 20 Estimula a otras personas con discapacidad a participar en el proceso de inserción en la organización en que labora.....	84

GRÁFICO N° 21 Su opinión es tomada en cuenta dentro de la Organización en la que labora.....	85
GRÁFICO N° 22 Se le presento alguna dificultad para cursar estudios en la Institución.....	86
GRÁFICO N° 23 Adicionalmente al nivel educativo ha realizado otras actividades complementarias de mejoramiento personal.....	87
GRÁFICO N° 24 Participa en otras actividades fuera del campo laboral.....	88
GRÁFICO N° 25 El hecho de ser una persona con discapacidad lo obliga a tener altos niveles de educación para ingresar en el campo laboral.....	89
GRÁFICO N° 26 Considera que los procesos para ingresar personas con discapacidad en la Organización se ajustan a las leyes vigentes.....	90
GRÁFICO N° 27 Deben ingresar a la Organización personas con discapacidad.....	91
GRÁFICO N° 28 Acepto sugerencias de los compañeros con discapacidad para contribuir al mejor desempeño del trabajo.....	92
GRÁFICO N° 29 En la organización existe alguna limitación para el acceso o desplazamiento de las personas con discapacidad que no le permiten integrarse con el resto del personal.....	93
GRÁFICO N° 30 El desempeño de mis compañeros con discapacidad dentro de la Organización ha sido productivo.....	94

INTRODUCCIÓN

El ser humano es por naturaleza complejo; las diversas características que le otorgan singularidad y diferenciación entre uno y otro es lo que define a las sociedades modernas y moldean su desarrollo. Hay cabida en la sociedad para todos, ya que todos forman parte de ella: intelectuales, artistas, deportistas, empresarios y políticos, entre otros; todos tienen en sus características propias la clave de su desempeño y su aporte a la sociedad que los cobija. Esto en el caso de las personas consideradas normales.

En el caso de las personas con discapacidad, ya sean por nacimiento o por accidente, también puede hablarse de diversas características que los identifican y que les da un lugar en la sociedad, ya sea por necesidad de atención especializada, gubernamental o no, o porque dentro de sus propias limitaciones desempeñan un papel asignado, teniendo un lugar específico desde el cual pueden generar una diferencia entre ser una carga o producir efectivamente.

En décadas anteriores, la persona con discapacidad había sido reducida a un puesto en la sociedad sin importancia, casi que inexistente, y se consideraba una carga familiar y social de la cual se podía prescindir, llegando incluso a formar parte de la indigencia y pobreza extrema, marginándolos deliberadamente.

Afortunadamente, y gracias al desarrollo humano del cual se hablaba al principio, el mundo moderno ha comenzado a sensibilizarse ante los diversos aspectos sociales que tradicionalmente eran ignorados, y por primera vez se observa a la sociedad como un conjunto donde todos sus integrantes son indispensables, incluso, las personas con discapacidad, quienes también

tienen, por lo tanto, derechos humanos y merecen un trato por parte de quienes les rodean.

Como un primer paso en esa dirección, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) generó un instrumento de reinserción laboral de las personas que habían sufrido algún tipo de incapacidad a nivel laboral (Convenio 159). Luego, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) genera el instrumento principal que le otorga a estas personas derechos universales e inalienables, de obligatorio cumplimiento por parte de las naciones que forman parte de ella y que, en definitiva, viene a reivindicar el lugar que merecen en las sociedades modernas (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

Atendiendo este llamado universal, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad, y sienta las bases necesarias para elaborar los diversos instrumentos legales en ese sentido, siendo el primero y más importante de ellos la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), que genera los lineamientos necesarios para procurar el pleno desarrollo social y personal de estas personas, abarcando la salud, la educación, la formación y la inserción laboral.

Hasta ahora el llamado constitucional ha sido atendido, en especial en el área laboral, y las Organizaciones modernas han procurado la incorporación efectiva de las personas con discapacidad a sus plantas de trabajo, generando un importante avance social en ese sentido. En el caso de las instituciones del Estado, muchas de ellas han ido incorporando

también a estas personas a sus nóminas, generándoles condiciones importantes de trabajo y haciéndolas sentir productivas para el país.

En el caso de las instituciones de Educación Superior, la principal casa de estudios superiores del Estado Carabobo también ha cumplido con el mandado de Ley, y han logrado en los últimos años generar puestos de trabajo para las personas con discapacidad, e incorporado a un importante número de éstos a sus instalaciones.

El objetivo central del presente estudio fue analizar esa inserción laboral por parte de esa institución, para lo cual se tuvo acceso al personal con discapacidad que forma parte de ésta y se recopiló la información necesaria para llegar a una conclusión válida en ese sentido. La investigación está estructurada de la siguiente manera: el Capítulo I, donde se presentó la situación actual del objeto de estudio; el Capítulo II, que contempla las bases teóricas, antecedentes y bases legales consultados; el Capítulo III, que guió las acciones y metodologías que se siguieron para llevar a cabo la investigación, y el Capítulo IV, que presenta el análisis de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de recolección de información. También se presentan las conclusiones a las cuales llegaron las investigadoras, y las recomendaciones que se hacen en torno al tema tratado.

CAPÍTULO I

LA SITUACIÓN

Planteamiento de la Situación

A raíz de la Revolución Industrial iniciada en el siglo XVIII y profundizada en el siglo XIX, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban siendo explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. Aunque las primeras fábricas incrementaron el volumen y la variedad de productos manufacturados, también crearon una vida y condiciones laborales deprimentes para los pobres y para la clase trabajadora.

La vida en las fábricas era igualmente difícil para los trabajadores adultos como para los niños. La jornada laboral promedio era entre 13 y 15 horas al día durante seis, a veces siete, días a la semana, trabajando en condiciones laborales duras y extremadamente peligrosas. En algunas de las fábricas se ponía a obreros no capacitados a manejar la maquinaria, que con facilidad, podía herir o mutilar a algún desafortunado. Los productos químicos peligrosos utilizados en las fábricas creaban contaminación, causando problemas crónicos de salud a los trabajadores, e incluso dejando estériles a algunas mujeres. Sin ningún programa de compensación por discapacidad, los obreros lesionados que no podían trabajar tenían muy pocas posibilidades de encontrar un medio para mantenerse ellos mismos.

Tal vez las primeras referencias de discriminación laboral hayan surgido con la Revolución Industrial, periodo en el cual se demandó mayor cantidad

de mano de obra de calidad. En este sentido y tomando en cuenta que los nuevos procesos productivos ameritaban de trabajadores calificados física y mentalmente, se comenzó a generar la matriz de opinión que sólo aquellos cuyas capacidades físicas fueran normales o superiores a lo normal tenían el derecho a trabajar, cosa que fue verdad en poco tiempo, y que dio al traste con las aspiraciones de muchas personas de incorporarse al mercado laboral, en especial de aquellos quienes venían de participar en guerras y que por azares del destino habían quedado mutilados o parcialmente discapacitados. En este sentido, Wilhem (2001), hace referencia a ello de la siguiente manera:

Como consecuencia del desarrollo empresarial producto de la revolución industrial, se comenzaron a observar en las calles y avenidas de los grandes centros industrializados a personas mayores y jóvenes discapacitados viviendo en la indigencia. No eran aptos para trabajar, ya que a los primeros los limitaba la edad, y a los segundos sus defectos físicos, los cuales en la mayoría de los casos eran producto de haber participado en guerras, lo cual también influía en lo psicológico, demostrando el abandono y el descuido gubernamental en el tema. Solo hacia la primera mitad del siglo XX fue que se comenzó a tener interés en el tema del trabajo como un derecho de todos los seres humanos. (p. 130).

Pero, esa discriminación, es más evidente en el área laboral, donde las exigencias de mano de obra llevan a considerar a las personas con discapacidad como no productivas, al no contar con todas sus capacidades físicas e intelectuales. Es de hacer notar que el trabajo es un derecho humano; más allá de lo económico, es una herramienta de desarrollo personal y social, que permite a las personas llevar una calidad de vida adecuada y también a contribuir con el desarrollo de una nación.

Esto también se hacía manifiesto en la educación, ya que tradicionalmente la misma era concebida como un medio para el desarrollo de habilidades y destrezas laborales, por lo que las personas con discapacidad eran sistemáticamente rechazados a la hora de la formación para el trabajo. En Latinoamérica era común observar la incorporación de mano de obra extranjera a los procesos productivos, no tanto por la escasez de la misma, sino por el trabajo en los campos y la agricultura, y porque toda maquinaria que se traía nueva al continente tenía que ser manipulada por quienes se formaban para ello.

Cabe destacar que muchos países del mundo, incluyendo a América Latina, han tomado importantes iniciativas en aras de permitir que las personas con discapacidad se incorporen efectivamente a sectores de la sociedad y el trabajo. Dependiendo del tipo y el nivel de discapacidad; los gobiernos han diseñado diversas estrategias e instrumentos sociales y legales que permiten que se desarrollen las condiciones necesarias para que se vayan abriendo espacios que tradicionalmente estaban cerrados o restringidos a todas aquellas personas con deficiencias y carencias físicas, haciéndoles sentir útiles en el desarrollo de esos países. La discapacidad, hoy en día, es reconocida como un tema fundamental de Derechos Humanos en el ámbito nacional e internacional, y según la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2006), va asociada con la discriminación y marginalización de esta población. En este sentido, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas establece, en su artículo 1:

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de

igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Esta convención sienta las bases necesarias para que en todo el mundo se les reconozca a las personas con discapacidad sus derechos a participar en todos los ámbitos de la sociedad y puedan ser útiles en el desarrollo de la misma.

De allí, la importancia de que las personas con alguna deficiencia significativa tengan igualdad y plena participación en la sociedad. Por ello, se hace necesaria la unión de los países para la adopción de políticas y prácticas administrativas encaminadas a la integración laboral para esta población. No obstante, los esfuerzos de los gobiernos por implementar políticas y programas para promover la participación de las personas con discapacidad en el campo laboral, no han sido suficientes para que estas puedan desenvolverse ante los diferentes procesos de la sociedad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1983), existe un volumen considerable de población con discapacidad en edad de trabajar en el mundo. Esta Organización formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población, ejecuta programas de cooperación técnica encaminados a dar cumplimiento a las políticas laborales, realiza actividades de capacitación, enseñanza e investigación en dichos temas y aprueba convenios y recomendaciones que

establecen normas laborales internacionales; los cuales imponen para los Estados que los ratifiquen, la obligación de ejecutar sus disposiciones.

En la OIT, se han aprobado una serie de convenios que establecen beneficios para las personas con discapacidad, como es el caso del Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas con discapacidad); este Convenio define:

La persona inválida(SIC) es toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” y considera que la “finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida (SIC) obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad

Se aclara que el término persona inválida, no debe usarse, debido a la connotación negativa que implica; en su defecto, se emplean expresiones como “personas con discapacidad”, “personas con potencialidades diferentes”, “personas especiales”. Y en el área educativa, “personas con diversidad funcional”

Las sociedades modernas han evolucionado de manera tal que en la actualidad han aprendido a brindarle oportunidades en todos los ámbitos de la vida social a las personas con discapacidad, permitiéndoles tener una calidad de vida acorde con su condición de ser humano. Hasta hace poco se tenía la concepción de que las personas con discapacidad no podían ser productivos para la sociedad.

En Venezuela, una de las naciones signatarias de las Convenciones antes descritas, se ha dispuesto de todos aquellos instrumentos y herramientas legales que permitan ir incorporando a las personas con discapacidad a todas las áreas productivas del país. En primera instancia, se tiene que la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece los derechos de estas personas en su artículo 81:

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

Este artículo viene a representar un primer paso hacia el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, comenzando desde el núcleo principal que lo representa la familia, pasando por la integración social y comunitaria, para finalmente lograr su formación personal, que le permita ingresar con éxito al campo laboral, y así tener mayores oportunidades de progreso y de mejoramiento de su calidad de vida.

Por lo antes expuesto, se debe considerar lo plasmado en la Ley del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012), en su artículo 26 como una relación de principio de justicia social y dice:

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

También el mandato constitucional ha sido tomado en cuenta para promover normas adecuadas a la situación personal y de atención a favor de este sector de la población, por lo cual en el capítulo VIII Del Trabajo de las Personas con discapacidad de la (LOTTT) en su artículo 290 obliga a los patronos a incorporar a los procesos productivos en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades a estas personas hasta que representen el cinco por ciento (5%) de la nómina, y en el mismo artículo se prohíbe la discriminación de dichas personas, facilitándoles el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficios de ellos, de la familia y la sociedad.

Atendiendo este llamado, las diversas instituciones que conforman el Estado o la administración pública han ido desarrollando diversas estrategias y herramientas para cumplir con este mandato de la Ley, permitiendo la contratación y la incorporación al mercado laboral de estas personas con discapacidad. En este sentido, muchas de ellas solicitan a estas personas el informe o inscripción en el Comité Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS, 2007), lo que les sirve de aval para generar los diversos procesos de ingreso e incorporación a la institución.

Es importante señalar, que una vez que son incorporadas estas

personas a sus labores, las mismas gozan de los mismos beneficios laborales que sus compañeros, a pesar de que en la práctica no puedan realizar todas las actividades consideradas “normales” dentro de la institución, toda vez que se procura su desenvolvimiento en áreas acordes con sus capacidades y destrezas dentro de sus limitaciones.

De esta manera, en la institución pública de Educación Superior, en la que se realiza esta investigación, se ha visto la incorporación progresiva de personas con discapacidad, y en todo caso, la creación y mantenimiento de condiciones adecuadas para facilitarles el desarrollo en su campo de trabajo, En este sentido y, según datos aportados por la Dirección de Recursos Humanos, en el Rectorado de dicha institución, en la actualidad, laboran diecisiete (17) trabajadores con discapacidad. Los mismos ingresaron a trabajar mediante diversos instrumentos legales y de ingreso, especialmente diseñados para ello y que, de acuerdo a su tipo de discapacidad, se determinaron las condiciones en las cuales laborarán, así mismo el lugar donde prestaran sus funciones.

Los procesos de incorporación de las personas con discapacidad al campo laboral de la institución pública de Educación Superior fueron objeto de análisis y evaluaciones importantes en los últimos años. Es importante conocer cuales criterios se tomaron en cuenta para estar al tanto de los factores que resultaron de esas evaluaciones y que permiten la incorporación efectiva de personas con discapacidad.

También, fue importante conocer las diversas características y obstáculos que se presentaron hacia esa incorporación, lo cual puede resultar un referente importante para estudios y análisis posteriores, lo que

llamó la atención que se haya venido contratando más personal masculino que femenino bajo la condición de discapacidad. Estos datos se obtuvieron gracias a observaciones anteriores y a informaciones de compañeros de las personas con discapacidad que hacen vida en esa Institución.

Ahora bien, con el fin de ofrecer una explicación del tema al describir y saber cuál es la situación real que se presenta en esta casa de estudio, se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las estrategias que la institución pública de Educación Superior ha diseñado para incorporar a las personas con discapacidad a los puestos de trabajo?

¿Qué planes o programas se han creado para incorporar al mercado laboral a las personas con discapacidad, y cuáles son las condiciones básicas para ello?

¿Cuáles son las condiciones en las cuales laboran las personas con discapacidad que han ingresado a esta institución pública de Educación Superior?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la inserción del personal con discapacidad al campo laboral de una institución pública de Educación Superior, con la finalidad de determinar las condiciones idóneas de trabajo, desarrollo personal y profesional.

Objetivos Específicos

—Diagnosticar los factores que influyen en la inserción del personal con discapacidad que la institución pública de Educación Superior tiene diseñado para la incorporación a los puestos de trabajo.

—Determinar los planes o programas que se han diseñado para incorporar al mercado laboral a las personas con discapacidad, y que ofrecen las condiciones básicas para ello.

—Describir las condiciones en las cuales laboran las personas con discapacidad que han ingresado a la institución pública de Educación Superior.

Justificación de la Investigación

Existen sectores de la sociedad que han sido tradicionalmente olvidados a la hora de crear planes y programas de desarrollo social y económico. Entre estos sectores se puede mencionar a las personas con discapacidad, el cual afortunadamente ha venido tomando importancia en los últimos años, ya que existen instrumentos legales que permiten a las empresas contratar personas con discapacidad, ofreciéndoles a los mismos iguales condiciones de productividad y de desempeño, dependiendo del nivel y tipo de discapacidad que presenten.

La presente investigación es un medio de análisis de las estrategias y los instrumentos legales especialmente creados para las personas con discapacidad en la institución pública de Superior y que permiten la incorporación de las mismas a sus puestos de trabajo, así como de las

condiciones mediante las cuales laboran, y que determinan su efectivo desempeño o no en los cargos asignados. También, pone en perspectiva los diversos obstáculos y situaciones encontrados en ese camino, y las formas mediante las cuales los superaron, permitiendo tener lo que se ha logrado en la actualidad.

Por otra parte, la inserción de las personas con discapacidad al trabajo dentro de las universidades tiene gran importancia, ya que le generaría grandes beneficios organizacionales, lo que les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus compañeros y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.

También permite reflexionar acerca de las personas con discapacidad y resaltar que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de permisos, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas.

Además de estar cumpliendo con las Leyes y el país, también favorecería el desarrollo de estas personas como seres humanos y como seres productivos, ya que las mismas tienen características especiales que le permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Por ejemplo: los sordos son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa; quienes tienen síndrome de Down son idóneos para tareas repetitivas; los que presentan imposibilidad físico-motora son útiles para labores que requieren estar mucho tiempo en un sólo lugar y los que padecen deficiencia parcial o total trabajan mejor en lugares oscuros que los videntes.

En cuanto a la importancia para el país, el contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva de la nación, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y las barreras de diversa índole. Así mismo, el Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que invierte en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos. Incluso, se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar en todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio, cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población porque permite a estas personas sentirse útiles al ser incorporadas al campo laboral.

Para las investigadoras, el estudio es de vital importancia ya que estamos contribuyendo y dando algunos pasos importantes hacia el establecimiento efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, en especial para incorporarse al campo laboral, poniendo de manifiesto las características y virtudes de este tipo de personas, pero también resaltando los diversos instrumentos que se han creado hasta ahora para hacerles valer ese derecho, tanto por parte del Estado como de las instituciones públicas y privadas.

Para finalizar, el presente estudio es un importante punto de partida para futuras investigaciones relacionadas con el tema, en el sentido de crear las bases necesarias para desarrollar o proponer la creación de nuevos o mejores programas, planes de estudio y trabajo destinados a este importante sector de la población como lo es el de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

La incorporación de personas con discapacidad al campo laboral no es una novedad, ya que desde hace algunas décadas y partiendo de la declaración de las Naciones Unidas, se ha venido dando en el mundo diversas iniciativas que han permitido ofrecerle a este sector de la población una calidad de vida más elevada. Parte del objetivo del presente estudio es analizar estas iniciativas y presentar las características propias de cada una, conociendo así los diversos instrumentos que poseen para hacer realidad el objetivo de integrar a las personas con discapacidad al campo laboral. Atendiendo a esta realidad, se presentan a continuación diversas investigaciones que se han llevado a cabo con relación al tema.

En primer lugar, se tiene que Henríquez, León y Suárez (2013) realizaron un trabajo de investigación titulado *“Niveles de efectividad en el desempeño de sus funciones del personal discapacitado en las empresas modernas”*, cuyo objetivo del trabajo fue determinar los niveles de efectividad del personal discapacitado que labora en la actualidad en las empresas modernas, así como del buen desempeño de las actividades y tareas asignadas, y que tuvo entre las principales conclusiones que las personas discapacitadas en un alto porcentaje cumplen con sus responsabilidades de manera cabal, y llevan a cabo sus tareas y actividades de manera efectiva, permitiéndose cometer errores en muy pocas oportunidades.

El estudio se basó en la medición porcentual de las funciones ejercidas,

así como de la evaluación y retroalimentación llevados por un grupo de empresas de la ciudad de Caracas con respecto a este tipo de personal, donde se obtuvieron interesantes resultados tendientes a afirmar que el desempeño de las personas con discapacidad es tan eficiente como el de las personas que no pertenecen a este grupo, generando importantes beneficios para su organización, y cumpliendo con las metas propuestas por la alta gerencia.

Esta investigación representa un antecedente para este estudio porque permite establecer una base cierta de la importancia de incorporar a personas con discapacidad a las empresas modernas, no solamente con la intención de cumplir con la legislación respectiva, sino también para establecer los beneficios y ventajas que ello tendría para cualquier organización

De igual manera, Marcano (2011), presentó un trabajo de investigación llamado *“Plan estratégico para el mejoramiento del desempeño laboral de los discapacitados que laboran en el área de producción de la empresa Dideco, C.A., ubicada en Maracay, estado Aragua”*, cuyo objetivo central era el de crear un plan estratégico para mejorar el desempeño de las personas con discapacidad que laboran en un área de producción. Siguió una metodología descriptiva con modalidad de proyecto factible, en cuyo caso se estructuró y creó un programa bastante completo para que las personas con discapacidad de la mencionada empresa mejoraran su desempeño laboral, el cual fue ampliamente aceptado por dicha población, por los aparentes beneficios que les brindaría tanto a ellos como a la organización.

De acuerdo con el estudio realizado, la investigación concluyó que fue

necesario un plan estratégico dirigido a las personas con discapacidad, ya que se detectaron fallas en las formas y métodos empleados en el área de producción de la empresa, entre las cuales destacaron la escasa actualización tecnológica y el manejo de herramientas actuales por parte de estos trabajadores, encontrándose algunos con escaso o ningún conocimiento en el manejo de máquinas modernas.

Al igual que la investigación anterior, el estudio representa un antecedente porque aporta las ideas y conocimientos teóricos necesarios para llevar adelante la presente investigación, de manera tal que se logre que las personas con discapacidad se incorporen efectivamente y sin obstáculos al campo laboral, o en todo caso, las que ya están en él, mejorar su desempeño laboral para que sean más productivos.

Por su parte, Díaz y Torres (2010) realizaron un trabajo de investigación inscrito como *“Responsabilidad del Relacionista Industrial como jefe de Recursos Humanos en la captación de personal discapacitado en las empresas manufactureras”*, cuyo objetivo central fue establecer las funciones del Relacionista Industrial como Jefe de Recursos Humanos y su responsabilidad en la captación y contratación de personas con discapacidad en las empresas manufactureras, y entre las principales conclusiones que se obtuvieron se encuentra que el Relacionista Industrial debe tener conocimientos y experiencia suficientes para poder manejar la legislación referida a la contratación de personas con discapacidad, así como de las herramientas e instrumentos necesarios que se habrán de aplicar a los aspirantes para poder determinar el nivel de discapacidad presentes en los mismos, y de esa manera el puesto o cargo idóneo para ellos.

Si en la empresa manufacturera no existieran los mencionados instrumentos o herramientas de selección y contratación de personas con discapacidad; es una de las principales responsabilidades del Relacionista Industrial, crearlos. En tal sentido, el estudio es un antecedente porque aporta conocimientos generales sobre la responsabilidad del Relacionista Industrial en la captación y contratación de personas con discapacidad en las empresas manufactureras, por lo que se debe contar con los instrumentos y herramientas necesarios para determinar el puesto idóneo para este tipo de personal, sin generarles riesgos potenciales para su salud, y cumpliendo a su vez con la legislación respectiva.

En el mismo orden de ideas, Méndez (2010), en su trabajo titulado *“Implementación de un plan de capacitación como vía para insertar personas con discapacidad al área de atención al cliente de la empresa Cecoinca, C.A.”*, ubicada en Caracas, se planteó la necesidad de crear un plan de capacitación en atención al cliente especialmente diseñado para personas con discapacidad, a fin de ofrecer y cubrir los cargos vacantes destinados por Ley para este sector de la población.

El estudio abordó los diferentes pasos y actividades a seguir para elaborar un plan de capacitación que permita ofrecer a las personas con discapacidad un puesto de trabajo en el área de atención al cliente de la empresa. Se hizo una propuesta basada en los aportes de varios autores, obteniéndose un instrumento completo, con forma y diseño específico que abarcó todas las áreas del ámbito empresarial y que basó gran parte de su contenido en la atención al cliente, variándose dinámicamente las diferentes formas de instrucción y complementando las realmente efectivas.

El estudio es un aporte para la presente investigación, ya que presenta un instrumento y plan de capacitación que pudiera resultar en un punto de partida válido o de comparación para lograr una incorporación efectiva de personas con discapacidad, no solamente al área de atención al cliente sino a todas las demás áreas de una empresa, logrando así insertarlos positivamente al campo laboral.

Para finalizar, se tiene que Riobueno (2010), presentó un trabajo de investigación bajo el título de *“La incorporación efectiva de personas con discapacidad en la prestación de los servicios de salud de la ciudad de El Recreo, Provincia de Catamarca, Argentina”*, y cuyo objetivo central fue el de evaluar la administración y gerencia de los servicios de salud prestados por personas con discapacidad en las instituciones de la mencionada ciudad. En el mismo se planteó una retrospectiva interesante de los pasos que se tuvieron que dar para alcanzar el nivel de calidad y eficiencia que esos servicios tienen en la actualidad y que son prestados por personas con discapacidad.

De acuerdo con esto, se evaluó no solamente la prestación de los servicios, sino que primordialmente se analizó la forma en que se incorporaron a las personas con discapacidad a esas instituciones, llegando a la conclusión de que ello se debió a la formación de los mismos, quienes invirtieron un tiempo importante en su preparación antes de ocupar los cargos asignados.

La investigación fue enteramente documental, de tipo descriptiva, donde se analizaron los registros asistenciales y administrativos en la prestación de los servicios y la formación y capacidad de trabajo de las

personas con discapacidad, concluyendo que a pesar de las limitaciones físicas evidentes en la mayoría de ellos, lo que verdaderamente importó fue la formación y conocimientos adquiridos por los mismos, incrementando de manera evidente los casos atendidos y logrando, en un alto porcentaje resultados positivos, tanto en los diagnósticos como en los tratamientos. Los grupos de estudio incluyeron médicos y enfermeros.

En base a esto, la pertinencia del estudio con la presente investigación radica en el hecho de que se plantearon a los gerentes y administradores de los centros de salud la necesidad de una incorporación efectiva de personas con discapacidad para cumplir los mandatos legales, a la vez que se analizaron y tomaron en cuenta los registros académicos de las principales universidades del país, especialmente de aquellas que han egresado de sus aulas a la mayor cantidad de personas con discapacidad.

Bases Teóricas

Discriminación

Los derechos de las personas con discapacidad han sido reconocidos en casi todo el mundo a partir de la declaración que en ese sentido hizo la Organización de las Naciones Unidas, logrando que las mismas se incorporen efectivamente a casi todos los sectores de la vida social, especialmente el de la educación y el trabajo, dejando a un lado los hechos visibles de discriminación hacia ellas y logrando grandes triunfos y el sentirse útiles y de provecho a pesar de sus limitaciones.

En este sentido, Vera (2004) define la discriminación como:

Alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago. (p. 11).

En el caso de las personas con discapacidad, la discriminación nace del hecho de que no hay suficientes oportunidades de estudio o de desarrollo laboral, y si, en tal caso logran obtener un trabajo, la remuneración no es acorde con el cargo. En otras organizaciones las oportunidades se limitan solamente a ciertas discapacidades parciales o leves, donde la persona puede realizar ciertas actividades dependiendo de la ausencia o no de miembros corporales.

En todo caso, para poder entender mejor las formas de discriminación y las oportunidades que se les presentan a las personas con discapacidad, es importante saber, en primer lugar, lo que se entiende por deficiencia, discapacidad y Minusvalía.

En este sentido, García y Sánchez (2001), definen los términos antes mencionados de la siguiente manera:

Deficiencia: anormalidades de la estructura corporal de la apariencia, así como de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; en principio, las deficiencias representan trastornos en el ámbito de los órganos. La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM, 1980), la ha definido como: “Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” (p.19).

Por su parte, la *discapacidad* refleja la consecuencia de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; la discapacidad representa, por tanto, trastornos en el ámbito de la persona. La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, dentro de la experiencia de la salud, la ha definido como: “Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (p.19).

En cuanto a la *minusvalía*, ésta hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, la minusvalía refleja una interacción y adaptación del individuo a su entorno. La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), dentro de la experiencia de la salud la ha definido como: “Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales)”. (p.19).

En este mismo orden de ideas, Uzcátegui (2009) define 4 categorías de discapacidades y tipos de discapacidades de la siguiente manera:

Discapacidad Total Temporal (DTT): es el período en el cual un trabajador lesionado es temporalmente incapaz de regresar a cualquier trabajo, según sea indicado por el especialista, o el período en el cual es descargado para hacer trabajos livianos, pero cuyo empleador es incapaz de acomodarle a él o a ella. El empleador paga beneficios DTT a un empleado

lesionado hasta que el trabajador haya regresado al trabajo, o haya terminado de recuperarse.

Discapacidad Parcial Temporal (DPT): es el período en el cual un empleado lesionado está aún en recuperación y está trabajando en deberes livianos, medio tiempo o tiempo completo, ganando menos de lo que él o ella ganarían en los trabajos antes de la lesión. El empleador paga beneficios DPT a un empleado lesionado hasta que el trabajador haya regresado a su trabajo regular, o haya terminado de recuperarse.

Discapacidad Parcial Permanente (DPP): es la pérdida completa o parcial de una parte del cuerpo; o completa o parcial del uso de una parte del cuerpo; o parcial del uso del cuerpo como unidad general. El empleador no puede tomar una determinación DPP hasta que el trabajador haya terminado de recuperarse. La DPP es pagada solo si la lesión relacionada con el trabajo resulta en alguna pérdida física permanente.

Discapacidad Total Permanente (DTP): es la pérdida permanente y completa del uso de ambas manos, ambos brazos, ambos pies, ambas piernas, ambos ojos, o algunas dos tales partes, por ejemplo, una pierna y una mano. También puede presentarse como una discapacidad completa que hace que el empleado sea permanentemente incapaz de hacer algún tipo de trabajo por el cual hay un mercado de empleo razonablemente estable.

Tipos de Discapacidades

- Discapacidad Intelectual (Mental, Cognitiva...): es una disminución en

las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Aquí encontraríamos discapacidades como el Retraso Mental, Síndrome de Down.

- Discapacidad Física (motora, motriz...): quienes la padecen ven afectadas sus habilidades motrices. Algún ejemplo sería la Parálisis Cerebral, Espina Bífida.
- Discapacidad Sensorial. Aquí se encuentran aquellas discapacidades relacionadas con la disminución de uno o varios sentidos. Dentro de esta clasificación, diferenciamos entre: D. Auditiva, D. Visual o incluso D. Multisensorial.
- Discapacidad Psíquica. Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta "trastornos por el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes." Puede ser provocada por diversos trastornos mentales como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, de pánico y el Síndrome Orgánico.

En Venezuela, en la Ley para Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 5, se define la discapacidad como:

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

personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Esta definición involucra todas aquellas condiciones en la persona que de una u otra forma le afectan su calidad de vida y le limitan el insertarse socialmente. En este mismo orden de ideas, se incluyen a las personas sordas, ciegas y las sordociegas, así como aquellas con dificultades de aprendizaje, tal y como lo especifica el Artículo 6:

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. 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, de acuerdo con la clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud de la Organización Mundial de la Salud.

Esta Ley asume la defensa y protección de las personas con discapacidad, garantizándoles el pleno disfrute de sus derechos humanos y sociales, a la salud, recreación, deporte, educación y al trabajo. En lo que se refiere a estas últimas, impone ciertos criterios que deben observarse o que

en todo caso no se conviertan en obstáculos para permitir el acceso de la persona con discapacidad a los mismos, como la edad, por ejemplo.

En cuanto al derecho a la formación para el trabajo, y al igual que la normativa legal en la materia, Monroy (2012) define el derecho de las personas con discapacidad:

La persona con discapacidad, además de su padecimiento, debe afrontar los problemas de aprendizaje que su condición le impone y por lo general son rechazados en las instituciones educativas tradicionales, a menos que su discapacidad sea solamente física y no mental, para lo cual debe adaptarse a su entorno. En el caso de problemas de aprendizaje que no devienen directamente de lo físico, deberá buscar ayuda en instituciones especializadas y es allí donde su reto es mayor: aprender de alguna forma posible.

La persona con discapacidad tiene el derecho de estudiar y de aprender a ser útil. Nadie debe coartarle ese derecho humano que le ayudará a tener una vida digna y a valerse por sus propios medios. (p. 35).

El tener una discapacidad no excluye que la persona no pueda aprender; a menos que la condición de la persona con discapacidad sea grave, como en el caso de parálisis cerebral, pudiera tener las mismas condiciones de una persona sana para retener y tener conocimientos en áreas específicas. Sin importar la discapacidad de una persona, ésta puede aprender y afrontar el campo laboral de manera exitosa.

Los Derechos de las personas con discapacidad.

Luego de hacer un completo y exhaustivo trabajo de investigación sobre

los derechos de las personas con discapacidad, presentando los diversos Convenios, Declaraciones, Tratados y Recomendaciones en la materia, Rodríguez (2007) concluye que cada país o nación debe ser responsable en este sentido y crear sus propios instrumentos legales que permitan a las personas con discapacidad el disfrute pleno de sus derechos.

Venezuela es signataria de muchas de estas normas o tratados, y en base a ellos ha creado la legislación que regula y establece el trato que se les debe dispensar a estas personas. Es importante que se den las condiciones para que las personas con discapacidad se motiven a aprender y después ejercer una profesión u oficio de manera efectiva y que les permita llevar un estilo de vida acorde con su condición de ser humano. Esta motivación hay que fomentarla, ya que en los actuales momentos no se han presentado campañas de promoción de los convenios e instrumentos legales que los amparan, y que de alguna u otra forma les dicen que tienen el derecho a estudiar, sin limitaciones y, posteriormente, a ser contratados por una empresa privada o ente gubernamental.

En este sentido, Rodríguez (2007) va más allá de esta premisa, al decir:

Un alto índice de las personas con discapacidad viven en condiciones precarias: alta pobreza, por falta de una política humanista que contemple el otorgamiento de iguales oportunidades para todos los ciudadanos, de manera tal, que su incorporación al espacio social, cumplimiento de funciones y ejecución de las tareas necesarias para el desarrollo personal, dejan de ser consecuencia de la capacidad individual, y de la aptitud personal y la voluntad de servicio social, para ser objeto de la solidaridad humana y la concientización de integración de todas las voluntades para atender a la necesidad de atención que este sector requiere, siendo

esto último responsabilidad legítima del Estado, instituciones tanto regionales como municipales. (p. 294).

Hace algunos años, ciertas instituciones del Estado fomentaban el trabajo de personas con discapacidad, pero por falta de políticas y reglas claras para que continuaran haciéndolo en el tiempo, dejaron de contratar a las mismas y hasta llegaron a prescindir de los servicios de ellos en algunos casos. La Ley para Personas con Discapacidad del año 2007 trata de recuperar ese interés, pero como se mencionó anteriormente, no se han dado las campañas necesarias para hacerle saber a las personas con discapacidad que existen instrumentos legales que le apoyan y que establecen que para estudiar y trabajar no hay más limitaciones que las que él mismo se pueda crear.

Bases Legales

En relación al fundamento legal de la presente investigación se han encontrado compromisos, convenios y Leyes que traten las situaciones de las personas con discapacidad y que en todo momento intentan garantizar la inserción de estos en el ámbito social y laboral de los países del mundo. En este sentido se señalan varios de estos haciendo énfasis en los textos claves que los conforman.

La ONU (2006) efectuó la Convención sobre Derechos Humanos de las personas con discapacidad, Venezuela adquirió el compromiso, el documento consta de 50 artículos, para efecto de la presente investigación se resalta los artículos numerales; 02, 24, 27, 28, a continuación se destacan los puntos más relevantes. En el artículo 2 se muestra:

Por “discriminación por motivo de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión y restricción por motivo de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones. De todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo (p.5)

Por su parte, el artículo 24, reconoce el derecho a la educación, indica que los Estados partes, desarrollarán un sistema de educación inclusivo, con mira a ampliar el potencial humano y el sentido de dignidad y autoestima y reforzar el respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad. También el artículo 27, se indica el derecho al trabajo y empleo:

Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido por aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Y además, el artículo 28, enfatiza:

Los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, prohibirán la discriminación por motivos de discapacidad, promoverán oportunidades empresariales, de empleo, por cuenta propia de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias. Los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y gozar de ese derecho (nivel de vida adecuado, y protección social).

Organización Internacional del Trabajo (2006)

Existen datos que revelan que a nivel mundial, una situación grave en materia del número de personas con discapacidad que se encuentran sin ningún oficio formal fijo, que en lugar de resultar un beneficio, en situaciones pueden constituirse en una carga.

Además de los motivos establecidos expresamente en las normas internacionales del trabajo y el mandato constitucional de la OIT hay tres grandes razones por las cuales la Organización se ocupa del tema de la formación y empleo de las personas con discapacidad y por las cuales es necesario reforzar su atención en este ámbito. Se trata del tamaño importante de este grupo, de las consecuencias económicas de su exclusión del mercado de trabajo, y de la presión política mundial cada vez mayor en pro de su inclusión social y económica.

La OIT, estima relevante la inclusión de las personas con discapacidad por infinidad de razones que han hecho del conocimiento mundial en sus distintas Leyes, pero tiene un interés particular porque la población de personas con discapacidad reciban la formación y la educación adecuada para que puedan incluirse en el mercado laboral y se les permita contribuir con el crecimiento económico de sus naciones, en vista del creciente número de personas ubicadas en este sector.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, lo cual incluye al sector de personas con discapacidad. Sus objetivos

principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo digno, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

A nivel mundial, el tema de las personas con discapacidad es tratado en la Organización Internacional del trabajo, que promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo, como está reflejada en el convenio Nro. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas con discapacidad), 1983 y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001, las cuales a continuación se presentan dichos artículos:

Convenio 159 (OIT), de 22 de junio de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Sic).

PARTE II

Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas (Sic).

Art. 2. De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Art. 3. Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Art. 4. Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Art. 5. Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

En esta norma madre se contempla el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Es aquí donde se comienza a sustentar la legislación respectiva, atendiendo a la diversidad humana y el reconocimiento de este sector de la población. De acuerdo al tema estudiado en esta ocasión, se describen 2 artículos de esta Ley que expresan lo siguiente:

Art. 21. Todas las personas son iguales ante la Ley, y en consecuencia:

No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades

de toda persona. La Ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la Ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Esta Ley tiene como fin fundamental, garantizar la igualdad entre todos los ciudadanos de la Nación; evitando la discriminación racial, o de algunos otros aspectos tales como, sexo, credo, condición social, o en condición de discapacidad.

En este mismo orden de ideas, cabe hacer referencia a disposición expresa, relativa al tratamiento jurídico de las personas con discapacidad en el artículo 81, que establece:

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

Por otra parte el artículo 87 de la mencionada Ley ordena:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le

garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca.

Según este artículo, la Ley resguarda los derechos a las personas con discapacidad o cualquier persona con necesidades especiales. Estos individuos tienen conforme a la constitución derecho, a la participación, a ejercer de forma plena y desde sus posibilidades su contribución e integración tanto en el seno familiar como en el laboral de manera satisfactoria y contar con la colaboración apropiada a sus condiciones de una manera digna.

Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras (2012)

En esta normativa se plantean los derechos laborales de las personas con discapacidad, y del deber de las organizaciones públicas y privadas de incorporar a este tipo de personas a sus campos de trabajo. Además, establece los lineamientos necesarios para el tratamiento, colocación, formación y permanencia de las personas con discapacidad, y de las condiciones especiales mediante las cuales la Ley les reconoce sus derechos. Siguiendo la línea de esta investigación se consideró el artículo 26 de esta Ley que expresa:

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

De igual manera, se consideró el artículo 21 donde consagra la igualdad señalada en términos de prohibición de prácticas discriminatorias fundados en raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social.

En este mismo orden de ideas en el artículo 289 establece:

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

Se instituye el derecho de las personas con discapacidad, a la inclusión laboral, incorporándolas a un trabajo digno y productivo. Para estos fines, el Estado generará políticas públicas que contribuyan a la plena integración de este grupo de personas.

Ahora bien, en la referida Ley el artículo 290 establece:

La obligación de los empleadores de incorporar a las entidades de trabajo, por lo menos el 5% de trabajadores con discapacidad en su nómina total, en actividades vinculadas con sus capacidades, destrezas y habilidades, garantizando de esta manera el principio de no discriminación del derecho a la inserción laboral de este colectivo.

Por su parte en el artículo 291, se denota:

La participación corresponsable del estado y la sociedad a través del desarrollo de cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores, consejos comunales, a los fines de garantizarles un trabajo digno y el pleno desarrollo integral de las personas con discapacidad.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005)

Resulta de especial relevancia en estos aspectos conforme al objeto de estudio, que establece en el marco de la política en el trabajo, la reinserción laboral de las personas con discapacidad producto de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional (artículo 10) En tal sentido, el Ministerio con competencia en la salud y el trabajo, deberá trabajar de forma conjunta con las organizaciones representativas de los empleadores, de los trabajadores, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores con discapacidad y otras organizaciones interesadas.

Asimismo, en el desarrollo de esta política, la Ley dispone en el artículo 11, numeral 4, la promoción de la organización de los empleadores y trabajadores incluyendo aquellos con discapacidad laboral y de otros grupos sociales para la defensa de la salud en el trabajo. Esto debe ser apreciado, en virtud de la debilidad sindical del colectivo de trabajadores con discapacidad, la falta de cohesión de sus organizaciones y consecuentemente de unificación en sus propuestas y políticas, lo cual ha constituido tradicionalmente, una de las deficiencias en el ejercicio derecho del trabajo de estas personas.

El referido precepto, establece además en su numeral 6, la protección de este colectivo de trabajadores de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición. Esto en consonancia con el artículo 59 de esta misma Ley. De esta manera, la LOPCYMAT, pretende una protección integral en cuanto al aseguramiento de las condiciones aptas en el ambiente de trabajo para las personas con discapacidad

Ley Para Personas con Discapacidad (2007)

En esta normativa se acata el llamado de la Constitución Nacional y se dictan los principales deberes y derechos tanto de las personas con discapacidad, como de las instituciones públicas y privadas y de los componentes que conforman la sociedad. Abarca los diversos aspectos sociales en torno a estas personas que van desde la educación, formación, trabajo y salud, los cuales no habían tenido hasta ese momento rango constitucional. En este sentido, y haciendo énfasis en el tema que aborda esta investigación, el artículo 26 refiere que:

El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Artículo 27: El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y

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

En tal sentido los artículos 26 y 27, enuncian estos parámetros de actuación con el mandato expreso de establecer programas de formación para el trabajo, cursos y talleres para la participación de este colectivo de trabajadores, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Por otro lado, en el siguiente artículo se establece:

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Este artículo se encuentra vinculada a la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad, siendo una de las más resaltantes que

consagra que tanto los órganos y entes de la administración pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deben incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total.

De este mismo modo se consagra en el artículo 29 el trabajo con apoyo integral para las personas con discapacidad intelectual. Así mismo La Ley Para Personas Con Discapacidad, ha dispuesto además, como mecanismos de inserción al mercado laboral, formas de iniciativa propia dispuestas en el Capítulo VI. Bajo esta línea, el artículo 46 establece el trabajo por cuenta propia, reconociendo el deber por parte de los municipios, de otorgar prioridad en la concesión de permisos y espacios para el desempeño de dichas actividades

Seguidamente, el artículo 50 contempla bajo la promoción de los comités comunitarios de personas con discapacidad la conformación de cooperativas, microempresas o cualquier otra forma asociativa que permita el empleo o inserción laboral a las personas con discapacidad. (Numeral, 6)

En otra línea de ideas, pero no menos vinculado con lo antes expuesto, cabe destacar que la formación para el empleo y los cursos de actualización tanto para las personas con discapacidad como potenciales trabajadores, para los empleadores y demás trabajadores del entorno, condicionan de manera importante el acceso al trabajo, y constituyen una barrera que hasta la fecha, aun ha sido difícil de superar.

Por ello, la finalidad de estas normas en la Ley Para Personas con Discapacidad, las cuales con la pro actividad del Estado a través de sus

Ministerios, implementen las políticas necesarias para la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad.

Ley del Instituto de Capacitación y Educación Socialista (INCES, 2008)

En lo concerniente a las personas con discapacidad, el artículo 4, instituye en su numeral 2, el deber del INCES de promover la inclusión socio productiva de todas las personas, especialmente de aquellas en situación de pobreza extrema y condiciones de especial vulnerabilidad o exclusión.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es donde se expone la manera cómo se va a realizar el estudio, así como los pasos que hay que dar para realizarlo. Al respecto, Tamayo (2006) señala: “la metodología es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación, por lo cual nos presenta los métodos y técnicas para la realización de la investigación” (p. 176).

Naturaleza de la Investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva. Al respecto Arias (2006) afirma:

Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación la ubican en un nivel intermedio en cuanto a profundidad de los conocimientos se refiere. (p. 24).

Esta investigación de tipo descriptiva se fundamenta en el análisis de los hechos concretos de la situación tal y como se presenta en la realidad. Se orienta a recolectar y luego procesar la información proveniente de documentos y de los datos extraídos directamente de los actores en este caso los trabajadores con discapacidad y el Director de Recursos Humanos que laboran en la Dirección de Recursos Humanos de una institución pública de Educación Superior.

Unidades de Estudio

Las unidades de estudio o de observación son aquellas que se estudia; es la población y su respectiva muestra representativa, de donde se obtiene la información que sirve de base para el análisis de la investigación. En este sentido, la población es la precisión de la unidad de análisis o la descripción del entorno situacional de la investigación, que para Tamayo (2006) población es:

(La) totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (p.180)

Por otro lado, Castillo (2002) indica que la población es “cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características”. (p. 140). Esta puede ser finita e infinita; para Rodríguez, (2005) finita es “cuando se conoce cuantos elementos tiene la población” e infinita “cuando no se sabe el número exacto de unidades del que está compuesto la población”. (p. 85).

La **población** del presente estudio está conformada por los trabajadores con discapacidad que laboran en una institución pública de Educación Superior, en especial en el área del Rectorado, donde según

datos aportados por la Dirección de Recursos Humanos son en total diecisiete (17) trabajadores, a quienes se les consultó sobre las condiciones de su discapacidad y sobre las condiciones mediante las cuales ingresaron a trabajar en la misma.

Muestra

Es un subconjunto de la población, son los sujetos involucrados en el estudio, es decir, es la unidad contextual que aporta la información. Tamayo (2006) indica que “cuando seleccionamos algunos de los elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están tomados, nos referimos a ese grupo de elementos como muestra”. (p. 91).

La Dirección de Recursos Humanos de una institución pública de Educación Superior tiene entre sus trabajadores a diecisiete (17) personas con discapacidad, caracterizados los mismos por presentar discapacidad intelectual, lo que no les limita sus funciones motoras ni de desplazamiento, asumiendo funciones de mensajería (14) y de fotocopiado (3). En vista de que la población objetivo es muy pequeña, se tomará a la totalidad de la misma para el estudio, por lo que no habrá necesidad de calcular una muestra representativa de la misma.

Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

En toda investigación es importante la técnica de recolección de datos que se habrá de utilizar, pues a través de la misma se puede mostrar una situación actual y real, lo cual permite al investigador ser objetivo de acuerdo a la información que se obtendrá en función de los objetivos planteados.

En este sentido, Arias (2006) señala que las técnicas de recolección de datos “son las distintas maneras de obtener información, y los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. (p. 53).

De acuerdo con el tipo de investigación, se aplicó como instrumento de recolección de información el cuestionario, el cual, según Hurtado (2008) se refiere a una herramienta “que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática en particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”. (p. 427). Se refiere a un elemento clave para la obtención de los datos propios de las características de mayor interés de la población objeto de estudio. El cuestionario que se elaboró se aplicó a los trabajadores con discapacidad del Rectorado de una institución pública de Educación Superior, presentando luego los resultados del mismo en datos porcentuales y a través de gráficos.

Estrategia Metodológica

De acuerdo con Sabino (1986), la operacionalización de las variables es “una tarea que consiste en hacer que los conceptos y elementos que intervienen en la situación sean operativos, manejables y posible de trabajar con ellos.” (p.190). En tal sentido, se retomó el objetivo general de la presente investigación, el cual fue: Analizar la inserción de personal con discapacidad al campo laboral de una institución pública de Educación Superior, con la finalidad de determinar las condiciones idóneas de trabajo y desarrollo personal y profesional.

Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se aplicó, por un lado, el cuestionario elaborado por Caibe V. y Morao R. (2002), en la investigación “Análisis del proceso de inserción laboral del Recurso Humano con discapacidad en organizaciones de servicio Públicas y Privadas”, adicionándoles algunas modificaciones importantes que contribuyeron significativamente, no solo al logro de los objetivos planteados sino a una mejor estructuración del mismo.

Es importante resaltar, que el instrumento original estuvo sometido a una validación de expertos, conformado por:

1. Profesora María Luis Marcano Suárez Docente de la Universidad de Carabobo. Magister en Investigación Educativa.
2. Profesora Ludy Ram3rez Pineda. Alcald3a de los Guayos Licenciado en Educaci3n, Especialista en Gerencia Municipal.
3. Profesora Dalia M, Carreyo CH. Universidad de Carabobo. Licenciado en Relaciones Industriales. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos.
4. Profesora Irma Nieves. Universidad de Carabobo. Licenciado en Relaciones Industriales. Especialista en Recursos Humanos.
5. Profesor Lenin Molina. Consejo Nacional Para la Integraci3n de Personas Incapacitadas (CONPI). Psic3logo. Doctor en ciencias Menci3n Ciencias Pol3ticas.

La confiabilidad del instrumento aplicado fue inicialmente de Bruno Valera, seg3n el 3ndice de confiabilidad de Alpha de Cronbach, obteni3ndose un valor inicial de 0,83 en el instrumento original y un 3ndice de confiabilidad

de 0,95 en el instrumento adaptado, demostrándose la validez del instrumento en cuestión para la medición de las variables en cuestión.

Este procedimiento que implicó el uso de un instrumento ya elaborado se hizo en pro de mejorar la confiabilidad y la validez de los instrumentos de investigación para la recolección de información de los Trabajos Especiales de Grado de estudiantes de Relaciones Industriales de Universidad de Carabobo, para poder así cumplir de manera eficaz y satisfactoria los objetivos planteados. Incluso, este proceso de aplicación de un instrumento de una investigación ya realizada, permite dar un paso más para la estandarización del mismo y el uso por parte de otros investigadores que estén interesados en profundizar o verificar los resultados obtenidos al estudiar las variables involucradas en conjunto. Acción que contribuye ampliamente con el proceso de investigación de la Ciencias Sociales y en especial, de los estudios realizados en la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. (Ver anexo D y E).

CAPÍTULO IV

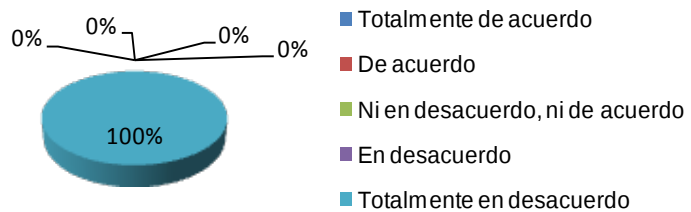
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados del cuestionario aplicado a estos trabajadores quedaron de la siguiente manera:

Tabla Nº 1:
Ha sido discriminado en su núcleo familiar por la discapacidad que posee

T a	0	0%
D a	0	0%
N d/N a	0	0%
E d	0	0%
T d	17	100%
Total	35	100%

Gráfico Nº 1:
Ha sido discriminado en su núcleo familiar por la discapacidad que posee



Fuente: Piña y Romero (2014)

Fuente: Piña y Romero (2014)

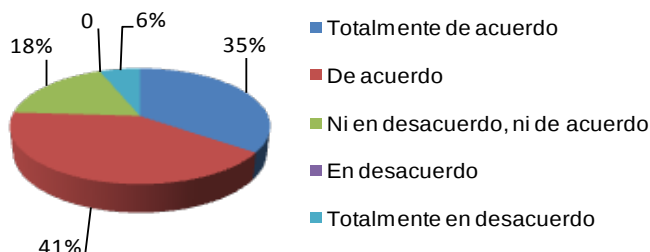
Los 17 encuestados no consideran que han sido discriminados en sus núcleos familiares a causa de su discapacidad, resultado que coincide con la propuesta por la ONU (2006) al plantear que los derechos de las personas con discapacidad se reconocen logrando que las mismas se incorporen a las actividades sociales, educativas y laborales.

Tabla N° 2:
Ha recibido ayuda de alguna
institución pública o privada para
ingresar al campo laboral

T a	6	35%
D a	7	41%
N a/N d	3	18%
E d	0	0%
T d	1	6%
Total	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 2:
Ha recibido ayuda de alguna
institución pública o privada para
ingresar al campo laboral



Fuente: Piña y Romero (2014)

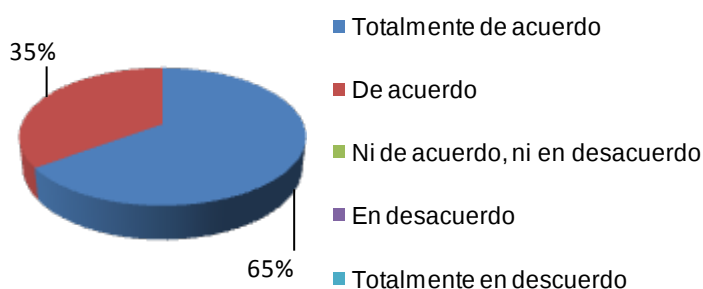
Los trabajadores contestaron en un 76%, que han recibido algún tipo de ayuda por parte de instituciones públicas o privadas para ingresar al campo laboral. Además un 18% de los participantes ha logrado de una u otra manera que se le atienda en dichas instituciones. Esta respuesta tiene relación directa con el hecho de que los mismos están laborando en una universidad venezolana, y por lo tanto ha sido esta institución la que les ha brindado el apoyo necesario para ingresar al campo laboral, formando parte activa de su personal. Acción que está definida en la legislación venezolana referente a la incorporación de las personas con discapacidad, en especial, lo expresado en el art. 28 de la Ley Para Personas con Discapacidad.

Tabla N° 3:
Pese a su discapacidad mantiene
una actitud positiva ante la vida

T a	11	65%
D a	6	35%
N a/N d	0	0%
E d	0	0%
T d	0	0%
Total	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 3:
Pese a su discapacidad mantiene
una actitud positiva ante la vida



Fuente: Piña y Romero (2014)

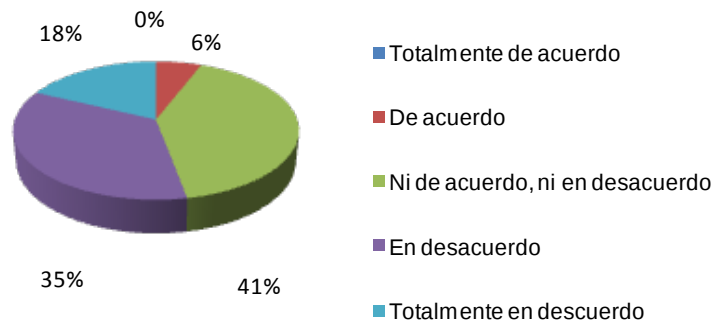
El 100% de las personas con discapacidad participantes en este estudio, mantiene una actitud positiva ante la vida, lo que resultan ser excelentes incentivos para continuar preparándose y lograr otras metas que se planteen en la vida, los niveles de confianza en sí mismos crecen y refuerzan la personalidad. Así lo plantea Rodríguez (2007: 373) al decir que las personas con discapacidad, excepto las que sufren de discapacidad psíquica, no son poco optimistas ante la vida, esto puede deberse a que no tienen tiempo para pensar en su discapacidad, sino en lo que pueden hacer, y aunque se frustren ocasionalmente al no poder lograr algo, esto no influye poderosamente en su forma de ver la vida, la cual curiosamente casi siempre es positiva.

Tabla N° 4:
Se siente limitado para practicar alguna otra actividad (deporte, cultura, música)

T a	0	0%
D A	1	6%
N a/N d	7	41%
E d	6	35%
T d	3	18%
Totales:	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 4:
Se siente limitado para practicar alguna otra actividad (deporte, cultura, música)



Fuente: Piña y Romero (2014)

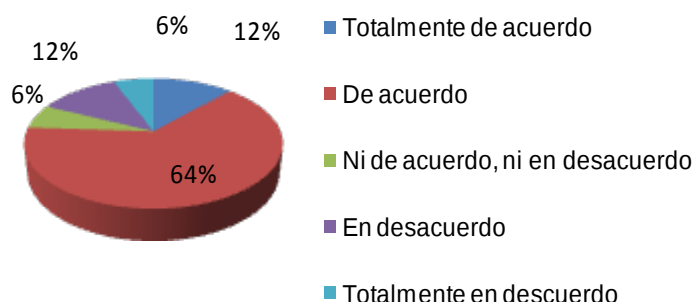
El 47% de los participantes optaron tomar como excusa su discapacidad, por otro lado el 53% restante consideró que incluso su capacidad le facilita desarrollar todo tipo de actividad como deporte, cultura y música. Este resultado coincide con Rodríguez (2007: 206) quien planteó que muchas personas con discapacidad sienten que pueden hacer más de lo que hacen, debido a su interés innato y curiosidad por saber sobre muchos temas, pero a veces la falta de preparación efectiva en un área les impide asumir retos y cohartar su confianza, sumiéndolos en inseguridades ante lo impredecible, ante posibles resultados que no saben cómo se darán, pero que en todo caso pudieran ser negativos o no. Puede que este razonamiento del autor sea exactamente la forma de explicar lo que sienten los trabajadores con discapacidad de la dependencia, al contestar que su discapacidad les cohartar o limita las posibilidades de desenvolverse en otras áreas.

Tabla Nº 5:
Tiene conocimiento de que existen Leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral

T a	2	12%
D a	11	64%
N a/N d	1	6%
E d	2	12%
T d	1	6%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 5:
Tiene conocimiento de que existen Leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral



Fuente: Piña y Romero (2014)

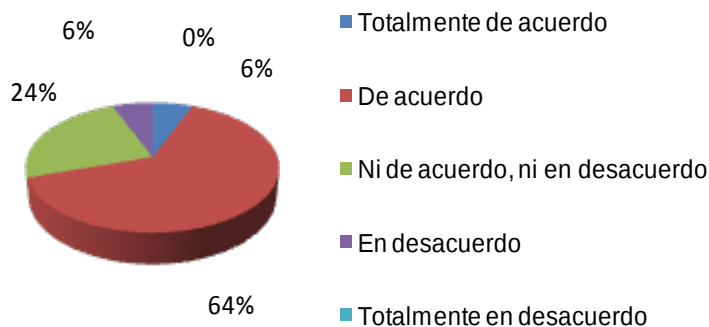
El 82%(14) de los participantes saben que existen Leyes venezolanas que favorecen su inclusion, participacion, incorporacion y desarrollo en el campo laboral. Los trabajadores con discapacidad tienen conocimiento de que existen Leyes que los amparan en el ámbito laboral, lo que significa que una buena parte de estos trabajadores tienen algún nivel de formación aceptable, lo que les permite tener un conocimiento específico del tema laboral y su legislación. Este resultado coincide con lo expresado en el articulo 29 de la Ley Para Personas con Discapacidad (2007).

Tabla N° 6:
Considera que el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en la Organización se ajusta a las Leyes vigentes

T a	1	6%
D a	11	64%
N a/N d	4	24%
E d	1	6%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 6:
Considera que el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en la Organización se ajusta a las Leyes vigentes



Fuente: Piña y Romero (2014)

Los trabajadores contestaron estar de acuerdo, de una u otra manera, con el proceso de inserción de personas con discapacidad a la organización. Esto no puede ser diferente, dado que pueden afirmar que por ese mismo proceso están laborando en la actualidad, lo que quiere decir que en gran medida es un proceso beneficioso para ellos. A pesar de ello, hay 5 trabajadores que les parece que esta premisa no es adecuada, lo que puede significar que existe cierta inconformidad en la apreciación del tema.

Tabla Nº 7:

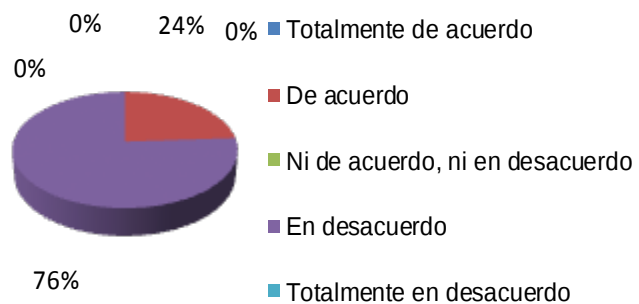
Conoce que la Ley para Personas con Discapacidad establece el ingreso del 5% de personas con discapacidad en cualquier Organización o empresa que tenga más de 50 trabajadores en su plantilla

T a	0	0%
D a	4	24%
N a/N d	0	0%
E d	13	76%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 7:

Conoce que la Ley para Personas con Discapacidad establece el ingreso del 5% de personas con discapacidad en cualquier Organización o empresa que tenga más de 50 trabajadores en su plantilla



Fuente: Piña y Romero (2014)

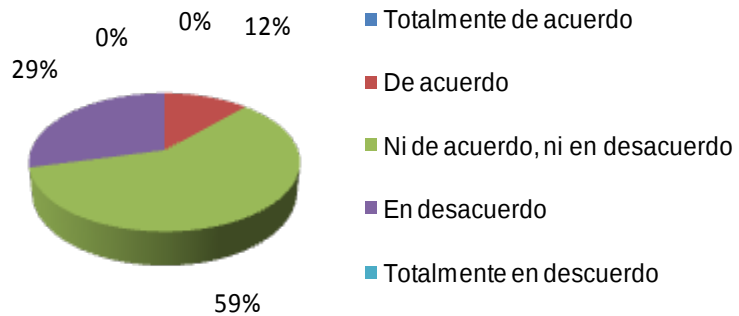
La respuesta de 13 de los trabajadores es de desconocimiento de la norma legal referente al 5%. Esta respuesta contradice con la ofrecida en el ítem número cinco, en el sentido de que habian afirmado que saben que existen Leyes que les amparan en materia laboral, aunque este conocimiento no necesariamente implica que sepan el contenido de la norma legal, así la hayan leído en alguna oportunidad, por ello, el desconocimiento de la norma del 5% de la plantilla de trabajadores.

Tabla N° 8:
La organización tiene normas especiales para ingresar personas con discapacidad

T a	0	0%
D a	2	12%
N a/N d	10	59%
E d	5	29%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 8:
La organización tiene normas especiales para ingresar personas con discapacidad



Fuente: Piña y Romero (2014)

La repuesta de 12 trabajadores considera que la institución no tiene normas especiales de ingreso de personal con discapacidad, lo cual puede resultar una contradicción, ya que es evidente que la mayoría de estos trabajadores fueron seleccionados mediante métodos especiales de ingreso, y por lo tanto las exigencias y requisitos para una persona *tradicional* o sin discapacidad aparente no pueden ser aplicados a personas con discapacidad. El simple hecho de aplicar unas Leyes o convenios hacia las personas con discapacidad , demuestra que la Organización tiene normas especiales para ingresar a estas personas.

Tabla Nº 9:
El proceso de reclutamiento y selección de personal de la Organización brinda igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	5	29%
E d	10	59%
T d	2	12%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 9:
El proceso de reclutamiento y selección de personal de la Organización brinda igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad



Fuente: Piña y Romero (2014)

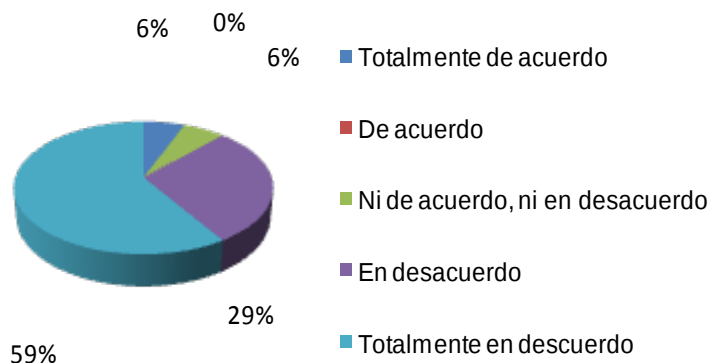
La mayoría (59%) está en desacuerdo con que el proceso de reclutamiento y selección de personal de la organización brinda igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Esto puede deberse a que los mismos han superado los que se les han aplicado para su ingreso, los cuales son diferentes a los normalmente aplicados en la misma. Estos procesos utilizan escalas valorativas diferentes con las personas con discapacidad, debido a que el nivel de preparación de una persona con discapacidad es diferente y se evalúa a partir de sus fortalezas y no de sus debilidades, como se establece en el artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Tabla N° 10:
El jefe de personal le brindó al momento del ingreso un trato especial o diferente en relación al resto del personal

T a	1	6%
D a	0	0%
N a/N d	1	6%
E d	5	29%
T d	10	59%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 10:
El jefe de personal le brindó al momento del ingreso un trato especial o diferente en relación al resto del personal



Fuente: Piña y Romero (2014)

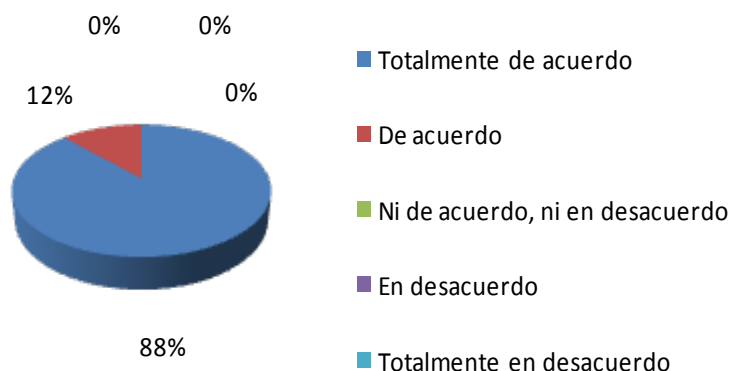
El 94% de los participantes considera que el jefe de personal no les dispensó ningún trato especial o diferente con relación al resto del personal cuando ingresaron a la institución. Esto puede considerarse positivo, porque la igualdad es una de las metas que se debe alcanzar a la hora de tener en las organizaciones a personas con discapacidad, lo que les ayudaría a incorporarse de manera efectiva a la misma. De acuerdo con Monroy (2012), en el trato a las personas con discapacidad deben privar la consideración a su condición y a sus limitaciones, y la sensibilidad social para evitar la discriminación, en especial, si se es figura de autoridad y se ejerce mando sobre ellos. Por eso es imprescindible que los encargados de los Recursos Humanos, tengan conocimientos específicos de la forma como deben relacionarse con las personas con discapacidad, para de esa manera tratarlos como personas con aspiraciones y no como personas enfermas.

Tabla N° 11:
Se siente bien con el trato recibido por parte del personal que labora en la Organización

T a	15	88%
D a	2	12%
N a/N d	0	0%
E d	0	0%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 11:
Se siente bien con el trato recibido por parte del personal que labora en la Organización



Fuente: Piña y Romero (2014)

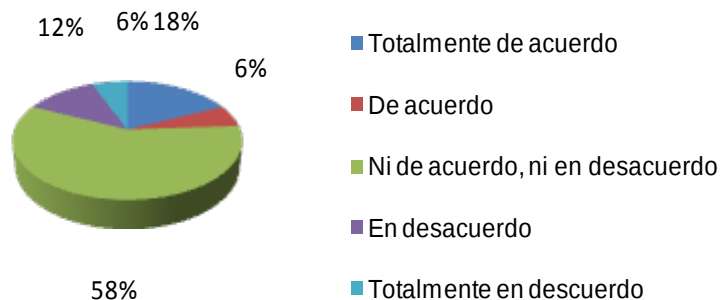
En esta respuesta se evidencia que las personas con discapacidad que laboran en la institución universitaria se sienten bien con sus compañeros de trabajo, los cuales les dispensan un buen trato. Las relaciones humanas, el contacto humano y la comunicación contribuyen de manera efectiva a formar lazos y a la integración con su entorno, lo que a su vez les facilita generar buenas relaciones interpersonales; es vital que éstas se desarrollen de manera efectiva y sin prejuicios, para que así puedan desenvolverse con comodidad y confianza. Esta situación contribuye a que la persona con discapacidad no solo sea insertada en el ambiente laboral sino que contribuye a que la misma se mantenga y desarrolle en la Organización, como lo estipula la Oficina Internacional del Trabajo (2002) en su aparte b, donde se plantea el mejorar las perspectivas de empleo para las personas con discapacidades, facilitando su contratación, reinserción profesional, mantenimiento en el empleo y oportunidades de promoción.

Tabla Nº 12:
La estructura física de la Organización presenta barreras arquitectónicas que le dificultan el desplazamiento dentro de ella

T a	3	18%
D a	1	6%
N a/N d	10	58%
E d	2	12%
T d	1	6%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 12:
La estructura física de la Organización presenta barreras arquitectónicas que le dificultan el desplazamiento dentro de ella



Fuente: Piña y Romero (2014)

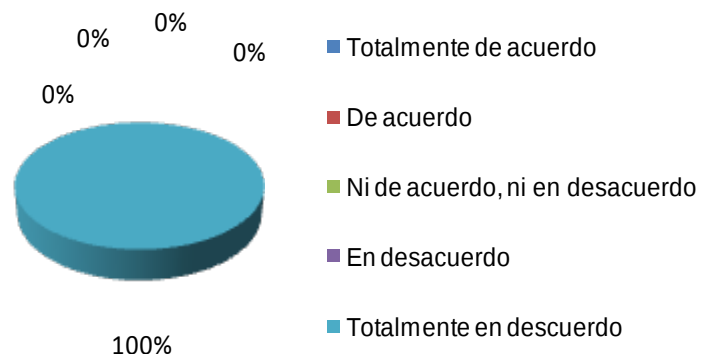
De acuerdo con los resultados, el 58% de los consultados no saben exactamente si la institución universitaria posee o no la infraestructura necesaria para facilitar el desplazamiento de los trabajadores con discapacidad, o tal vez no lo haya notado, por lo que responden en su mayoría de manera neutral. Muchas organizaciones en la actualidad, como parte de su compromiso con la responsabilidad social, asumen el acondicionamiento de sus instalaciones para albergar a personas con discapacidad, a fin de garantizarles el correcto y efectivo desplazamiento dentro la misma, para que así realicen sus labores con comodidad. Por su parte, Monroy (2012) apoya esto cuando afirma que las organizaciones deben adaptar su realidad física (infraestructura) para el albergue de este tipo de personas, previniendo a su vez que las que no son discapacitadas sufran de alguna eventualidad o accidente que les haga caer en esa condición.

Tabla N° 13:
Considera que su discapacidad
amerita un trato especial

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	0	0%
E d	0	0%
T d	17	100%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 13:
Considera que su discapacidad
amerita un trato especial



Fuente: Piña y Romero (2014)

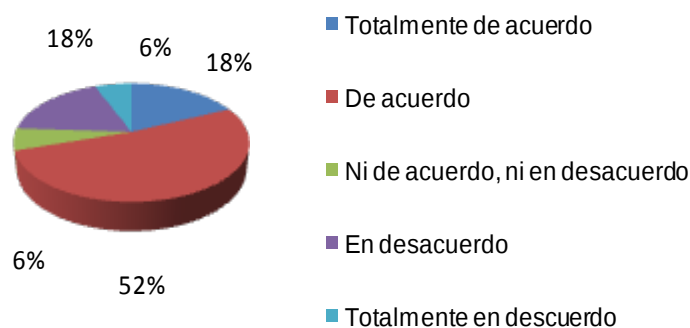
Todos los trabajadores manifestaron estar totalmente en desacuerdo que su discapacidad amerita un trato especial, lo que dice mucho de las ganas de trabajar y de integración que tienen los mismos, colocándose el mismo nivel de sus compañeros de trabajo, sin distinciones ni diferencias entre ellos. Dentro de sus limitaciones, las actividades que realizan las personas con discapacidad se encuentran perfectamente adaptadas a los mismos, lo que les lleva a realizarlas de manera efectiva, lo que no ameritaría que fuesen tratados de manera especial o diferente. En este sentido, Estévez (2009) afirma que al asignárseles funciones a las personas con discapacidad, éstas deben ir de acuerdo con las limitaciones de los mismos, adaptándolas a sus capacidades y funciones motoras lo que les permitirá desenvolverse de manera cómoda y efectiva dentro de la organización, sin tratos especiales.

Tabla N° 14:
Considera que las personas con discapacidad requieren un proceso especial para ingresar a la Organización

T a	3	18%
D a	9	52%
N a/N d	1	6%
E d	3	18%
T d	1	6%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 14:
Considera que las personas con discapacidad requieren un proceso especial para ingresar a la Organización



Fuente: Piña y Romero (2014)

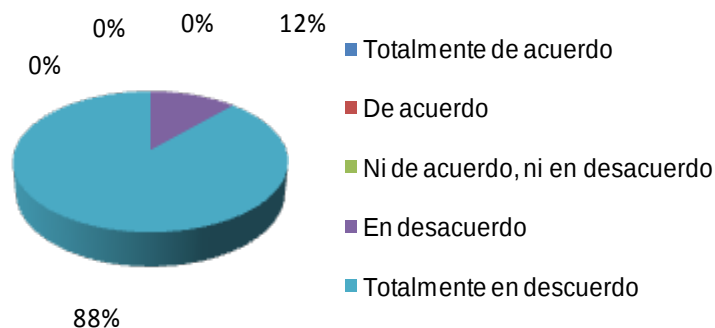
Como puede observarse, la gran mayoría, 76%, contestó que están de acuerdo con que se apliquen procesos especiales de ingreso, aunque hay algunos de ellos que no están de acuerdo. Esto puede deberse a que, como se comentó en oportunidades anteriores, muchos de ellos consideran que debe haber igualdad de oportunidades para todos. La mayoría está consciente de sus limitaciones, por lo que afirman que debe haber procesos especiales. La legislación establece que esto es así, ya que es las exigencias tanto para ellos como para el resto de los trabajadores varían indefectiblemente, tal y como lo establece la Ley para personas con discapacidad, en su artículo 28, donde plantea que toda actividad que éstas ejecuten deben estar acordes con sus capacidades y limitaciones, bajo la supervisión y vigilancia del Estado, quien generará las políticas, instrumentos y lineamientos necesarios para garantizar ese derecho.

Tabla Nº 15:
Ser una persona con alguna discapacidad lo ha limitado en el desempeño laboral

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	0	0%
E d	2	12%
T d	15	88%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 15:
Ser una persona con alguna discapacidad lo ha limitado en el desempeño laboral



Fuente: Piña y Romero (2014)

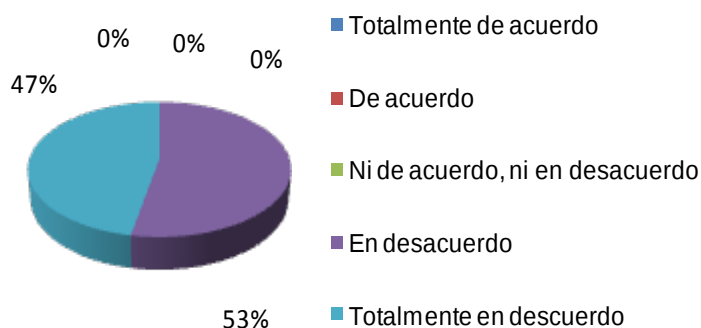
Los 17 trabajadores consideran que sus limitaciones no han afectado su desempeño laboral, ya que los mismos han logrado realizar sus labores de manera efectiva, lo que les brinda un importante nivel de confianza en sí mismos. Estos trabajadores están conscientes de que presentan alguna discapacidad, lo que los hace ser diferentes al resto de sus compañeros, pero consideran que la misma no los ha limitado ni los debería limitar en el desempeño de sus funciones. Las personas con discapacidad tienen conciencia clara de sus limitaciones y de que de alguna manera son diferentes al resto de las personas, pero que también, dentro de sus capacidades y posibilidades, pueden desempeñar una función útil en la sociedad. Esto ha sido suficientemente documentado en los diferentes estudios que se han llevado a cabo al respecto por Monroy (2012) y Estévez (2009).

Tabla Nº 16:
La Organización ha diseñado planes de incentivo que le permitan elevar el nivel de formación profesional

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	0	0%
E d	9	53%
T d	8	47%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 16:
La Organización ha diseñado planes de incentivo que le permitan elevar el nivel de formación profesional



Fuente: Piña y Romero (2014)

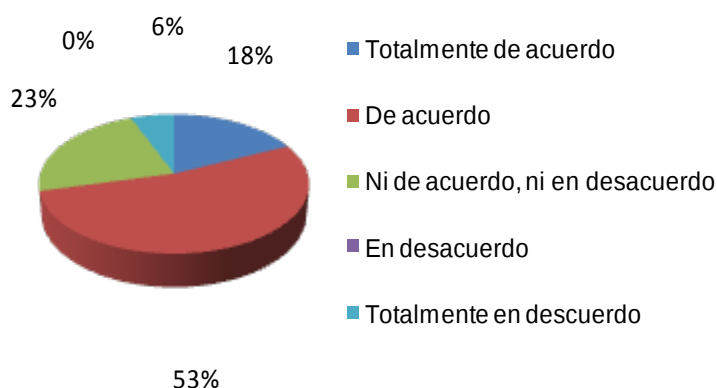
De acuerdo con los 17 trabajadores, la Organización no les ha diseñado planes de incentivo para el mejoramiento profesional, o al menos no lo conocen. Sin embargo, parte de la responsabilidad social de las organizaciones modernas es establecer los lineamientos necesarios para que los trabajadores con discapacidad mejoren sus perfiles de trabajo. En muchas de ellas, estos trabajadores ingresan a un cargo y permanecen toda su vida laboral en ese mismo cargo, lo que les limita sus oportunidades de crecimiento. Al menos por el momento, la institución universitaria no posee plan alguno, lo que contradice lo planteado en el artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se plantea que se le garantizará la equiparación de oportunidades y promoción de su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones. Si el Estado, como garante principal del disfrute de los derechos de las personas con discapacidad no ha logrado tal mandato, entonces no se puede exigir a esta Organización que tenga sus propios planes y programas.

Tabla Nº 17:
Considera que su discapacidad ha limitado las posibilidades de ascender dentro de la Organización

T a	3	18%
D a	9	53%
N a/N d	4	23%
E d	0	0%
T d	1	6%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 17:
Considera que su discapacidad ha limitado las posibilidades de ascender dentro de la Organización



Fuente: Piña y Romero (2014)

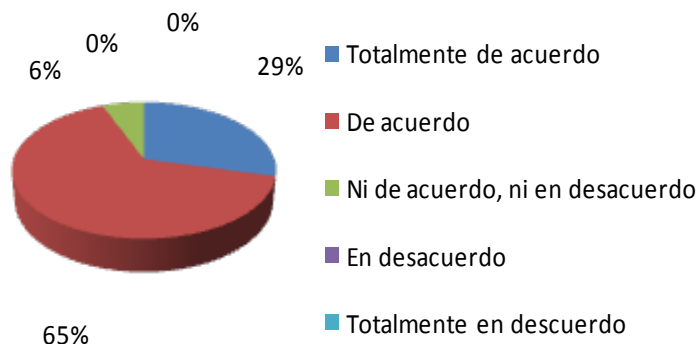
Esta respuesta tiene mucho que ver con la anterior, ya que la mayoría de los trabajadores, 16, manifestó que su discapacidad ha sido el motivo por el cual no han ascendido a otros cargos. Esto puede deberse también al hecho que no existen planes de mejoramiento profesional que les lleve a ascender o a mejores cargos dentro de la Organización. En la institución universitaria donde laboran los encuestados no existen tales planes. De allí, que ellos manifestaron que no tienen oportunidades de crecimiento dentro de su ámbito laboral, lo que contradice lo expresado en las recomendaciones prácticas de la OIT (2002) aparte b que habla, entre otras cosas, de mejoras de perspectivas de empleo y oportunidades de promoción.

Tabla N° 18:
Considera que como persona con discapacidad tiene los mismos deberes y derechos que las personas sin discapacidad

T a	5	29%
D a	11	65%
N a/N d	1	6%
E d	0	0%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 18:
Considera que como persona con discapacidad tiene los mismos deberes y derechos que las personas sin discapacidad



Fuente: Piña y Romero (2014)

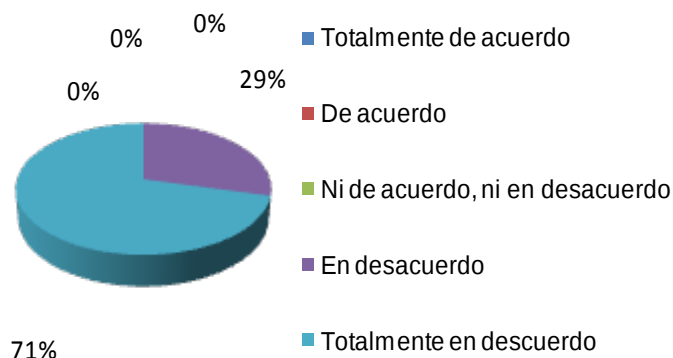
Los trabajadores saben muy bien que tienen los mismos derechos que las personas sin discapacidad, y en su gran mayoría, 16 de ellos, manifestaron que esto es así. A pesar de ello, consideran que no les han brindado las suficientes oportunidades de desarrollo en la Organización como para poder hablar de igualdad de derechos con las personas sin discapacidad, lo que violenta lo establecido en el artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 4 de la Ley para personas con discapacidad (2006), y en el artículo 290 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en donde se establece tal derecho.

Tabla Nº 19:
En su relación con la Organización se
ha sentido discriminado en alguna
oportunidad

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	0	0%
E d	5	29%
T d	12	71%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 19:
En su relación con la Organización se
ha sentido discriminado en alguna
oportunidad



Fuente: Piña y Romero (2014)

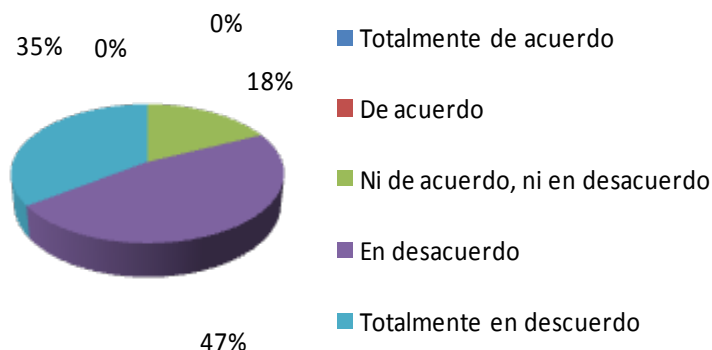
Como puede observarse, la totalidad de los trabajadores manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que alguna vez se hayan sentido discriminados en la Organización. Aunque esta respuesta pueda considerarse válida, puede que en alguna oportunidad los trabajadores hayan sido discriminados, ya sea por sus superiores o por sus compañeros de trabajo, pero a lo mejor no se han dado cuenta, ya sea por encontrarse concentrados en su trabajo o porque simplemente no lo notaron.

Tabla N° 20:
Estimula a otras personas con discapacidad a participar en el proceso de inserción de la Organización en la que labora

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	3	18%
E d	8	47%
T d	6	35%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 20:
Estimula a otras personas con discapacidad a participar en el proceso de inserción de la Organización en la que labora



Fuente: Piña y Romero (2014)

El 82% de los participantes no se encuentran motivados para estimular a otras personas con discapacidad para que ingresen a trabajar en la organización en la cual laboran. El otro 18%, 3 trabajadores, tampoco se atreven a tomar la iniciativa para invitar a otras personas con discapacidad.

Esta respuesta de los trabajadores puede deberse a que, tal vez en la Organización, no se les haya manifestado a los mismos que existen vacantes para más personas con discapacidad, por lo que no les animan a participar en los procesos de inserción.

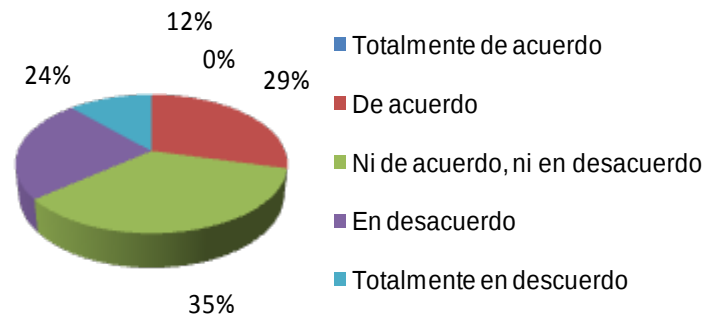
También puede darse el hecho de que los trabajadores no tengan mucho contacto con otras personas con discapacidad y por lo tanto no tienen a quien decirles o estimular a participar. Muchas de estas personas tienen vida social restringida, en el sentido de que generalmente se movilizan de su casa al trabajo y viceversa.

Tabla N° 21:
Su opinión es tomada en cuenta
dentro de la Organización en la que
labora

T a	0	0%
D a	5	29%
N a/N d	6	35%
E d	4	24%
T d	2	12%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 21:
Su opinión es tomada en cuenta
dentro de la Organización en la que
labora



Fuente: Piña y Romero (2014)

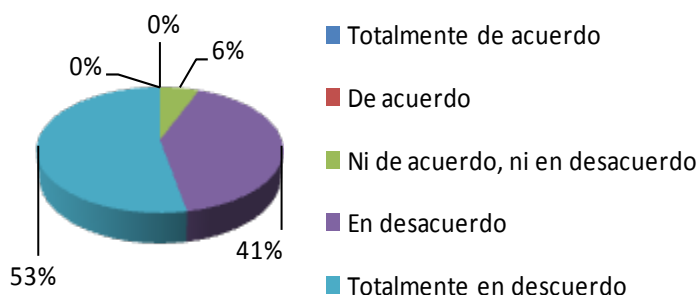
71% de los participantes en este estudio consideran que su opinión no es tomada en cuenta a la hora de resolver alguna situación que se presente en la Organización, El resto, 5 de ellos, si se sienten escuchados al aportar opiniones para mejorar su clima organizacional. De acuerdo con los resultados obtenidos, existen opiniones encontradas en torno a la posibilidad de que la opinión de los trabajadores con discapacidad sea tomada en cuenta. Esto puede deberse a las condiciones de trabajo en las que se encuentre la persona, o tal vez al nivel de interacción que tenga con su ambiente de trabajo. En este caso se puede tomar en cuenta el ejemplo de un trabajador de fotocopiado: cuando su equipo se daña, dados sus conocimientos, puede sugerir posibles causas del problema que presente, y de allí buscar las soluciones respectivas. En este sentido, para Wilhem (2001), uno de los factores productivos del trabajo que debe tomarse en cuenta a la hora de lograr un desempeño efectivo de una organización es la opinión de los trabajadores, quienes con su experiencia pueden aportar su grano de arena a la hora de que se presente algún situación por resolver.

Tabla Nº 22:
Se le presentó alguna dificultad para cursar estudios en la institución

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	1	6%
E d	7	41%
T d	9	53%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 22:
Se le presentó alguna dificultad para cursar estudios en la institución



Fuente: Piña y Romero (2014)

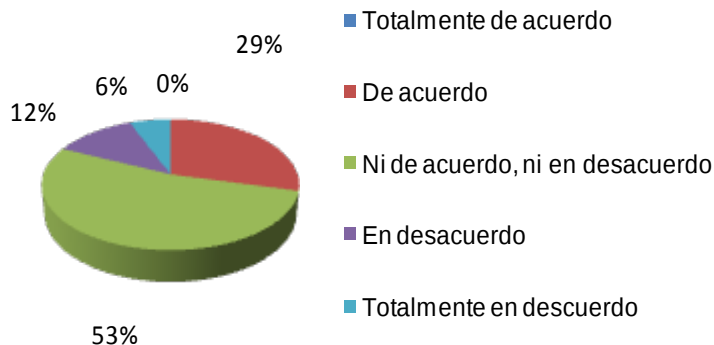
Las personas con discapacidad que participaron en este estudio opinaron que se les hace fácil cursar estudios en la Institución, gracias a las políticas de formación que sigue la Institución Universitaria de Educación Superior. Esta respuesta tiene relación directa con el hecho de que los trabajadores con discapacidad laboran en una Institución de pública Educación Superior, y por convenio tienen derecho a estudiar los niveles de preparación que requieran para luego poder ingresar a sus aulas para cursar estudios superiores. Se han dado casos de trabajadores con discapacidad que han logrado obtener grados de licenciatura en la Institución, por lo que puede decirse que no han tenido dificultades para ello. A pesar de que en la institución no existen como tal, planes de mejoramiento y desarrollo de las personas con discapacidad, como lo expresaron los trabajadores en el Ítem Nº 16, la institución sin embargo y por Convención Colectivo le permite a todos sus trabajadores obtener un cupo para cursar estudios en la carrera que deseen, como se expresa en el artículo 16 de la Ley para Personas con Discapacidad.

Tabla N° 23:
Adicionalmente al nivel educativo, ha
realizado otras actividades
complementarias de mejoramiento
profesional

T a	0	0%
D a	5	29%
N a/N d	9	53%
E d	2	12%
T d	1	6%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 23:
Adicionalmente al nivel educativo, ha
realizado otras actividades
complementarias de mejoramiento
profesional



Fuente: Piña y Romero (2014)

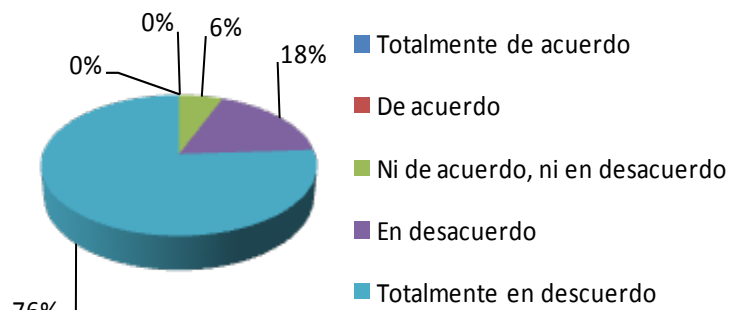
El 82% de los trabajadores con discapacidad de esta dependencia universitaria no se han motivado lo suficiente para la realización de actividades complementarias que contribuya a su mejoramiento profesional. Muchos de los trabajadores no han tenido la iniciativa de seguir mejorando su perfil educativo. Tal vez la discapacidad que presentan no les ha permitido seguir estudiando, pero al menos, un grupo de ellos, se ha preocupado por realizar otras actividades complementarias, lo que pudiera en un futuro mejorar sus estatus laboral y personal. Como se mencionó anteriormente, por convenio, estos trabajadores tienen la oportunidad de continuar estudios, como lo establece el artículo 16 de la Ley para Personas con Discapacidad, pero también el Estado tiene parte de esa responsabilidad, al crear las políticas y estrategias necesarias que fomenten este derecho.

Tabla Nº 24:
Participa en otras actividades fuera
del campo laboral

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	1	6%
E d	3	18%
T d	13	76%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 24:
Participa en otras actividades fuera
del campo laboral



Fuente: Piña y Romero (2014)

El 94% de los participantes de este estudio no participan en otras actividades fuera de su campo laboral. Esto puede deberse a las limitaciones individuales o al nivel de discapacidad que presenten, que no les permite involucrarse en otras actividades, ya sean deportivas, culturales o de cualquier otra índole. Muchas de estas personas no tienen conciencia de sus potencialidades, ya sea porque no han aprendido a descubrirlas o porque no les han dado la oportunidad de desarrollarlas. Monroy (2012) considera que las personas con discapacidad deben involucrarse en actividades adicionales a las que desempeñan con regularidad, ya que esto les permitirá explorar nuevas potencialidades y nuevas habilidades y así poder desarrollarse más a nivel personal. A falta de la iniciativa por parte de la persona, la Organización tiene la responsabilidad y el deber de buscar involucrarlo en alguna actividad adicional.

Tabla N° 25:

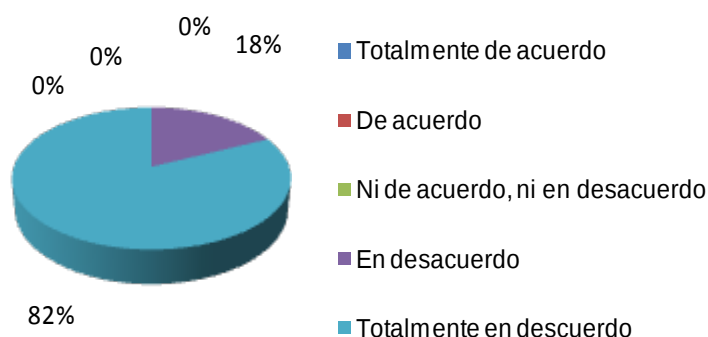
El hecho de ser una persona con discapacidad lo obliga a tener altos niveles de educación para ingresar al campo laboral

T a	0	0%
D a	0	0%
N a/N d	0	0%
E d	3	18%
T d	14	82%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 25:

El hecho de ser una persona con discapacidad lo obliga a tener altos niveles de educación para ingresar al campo laboral



Fuente: Piña y Romero (2014)

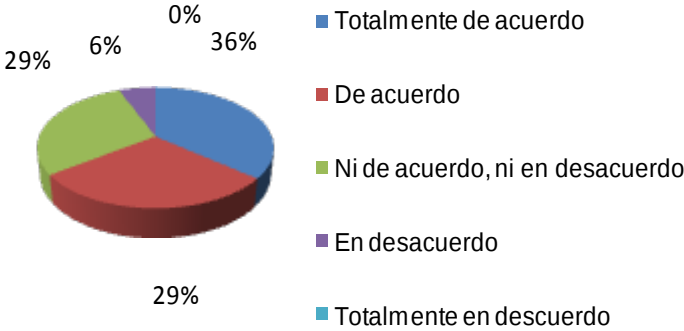
Esta premisa no se cumple para la mayoría de los trabajadores con discapacidad (82%) que laboran en la institución pública de Educación Superior, ya que en la misma, los cargos que se encuentran disponibles para estas personas están ubicadas en niveles de apoyo o de nómina diaria, es decir, con niveles de conocimientos mínimos que no necesariamente le puedan impedir ingresar a la misma. Estos trabajadores saben que es así, por lo que respondieron de manera negativa. Esto se contempla en el párrafo segundo del artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad, el cual expone que los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Esta Institución coloca a las personas con discapacidad en cargos que no les son difíciles de ejecutar, por lo que las exigencias para desempeñarlos no son tan elevadas como para una persona sin discapacidad.

Tabla N° 26:
Considera que los procesos para ingresar personas con discapacidad en la Organización se ajustan a las Leyes vigentes

T a	6	36%
D a	5	29%
N a/N d	5	29%
E d	1	6%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 26:
Considera que los procesos para ingresar personas con discapacidad en la Organización se ajustan a las Leyes vigentes



Fuente: Piña y Romero (2014)

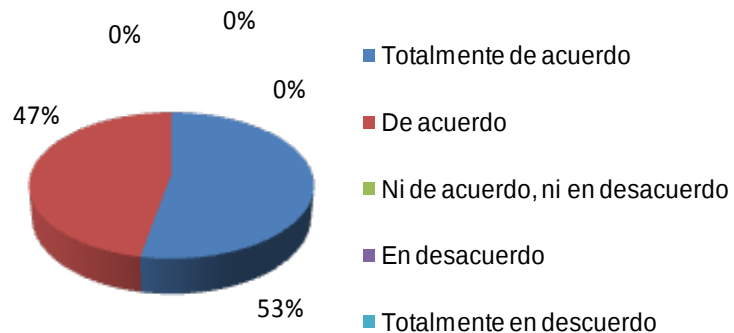
El 94% (16) de los participantes manifestaron que los procesos de ingreso se encuentran ajustados a las Leyes vigentes. Esto tiene que ver con el mandato de Ley de reservar no menos del 5% de la nómina a personas con discapacidad, tal cual lo manifiesta el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad, donde se deberá incorporar no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. El área del Rectorado de la institución pública de Educación Superior tiene en su plantel un total de 361 trabajadores, y como la Dirección de Recursos Humanos es la responsable de la contratación del personal, los diecisiete (17) trabajadores con discapacidad que la conforman se encuentran repartidos por todo el rectorado, cumpliendo así con el 5% de Ley.

Tabla Nº 27:
Deben ingresar a la Organización
personas con discapacidad

T a	9	53%
D a	8	47%
N a/N d	0	0%
E d	0	0%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 27:
Deben ingresar a la Organización
personas con discapacidad



Fuente: Piña y Romero (2014)

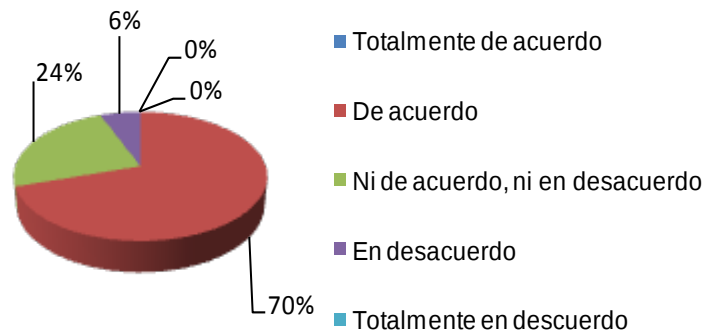
Esta respuesta se basa en el hecho de que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos para trabajar que las personas sin discapacidad. Los trabajadores están conscientes de ello y, por tal motivo, afirman que la Institución está en el deber de ingresarlos, no solamente porque la mandan las Leyes en la materia, sino porque también es un derecho universalmente establecido. Con respecto a este derecho ya se ha hablado bastante, el cual está contemplado en la normativa vigente y de la cual se ha hecho referencia en ítems anteriores, tales como la Constitución Nacional, Capítulo V, Art. 81 y la Ley para las Personas con Discapacidad, Título I, Art. 2.

Tabla Nº 28:
Acepto sugerencias de los
compañeros sin discapacidad para
contribuir al mejor desempeño del
trabajo

T a	0	0%
D a	12	70%
N a/N d	4	24%
E d	1	6%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico Nº 28:
Acepto sugerencias de los
compañeros sin discapacidad para
contribuir al mejor desempeño del
trabajo



Fuente: Piña y Romero (2014)

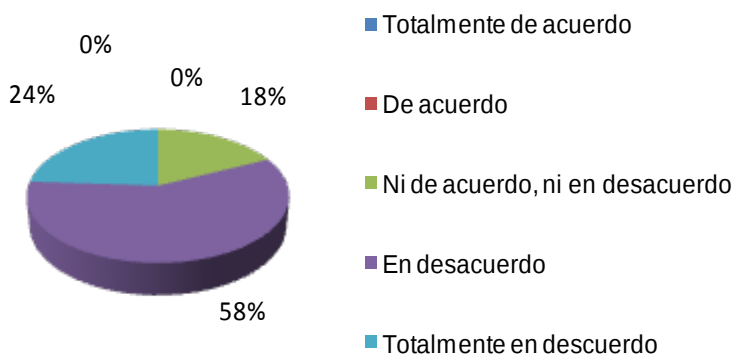
El 94% (16) de los trabajadores contestan de manera afirmativa la aceptación de sugerencias para el mejor desempeño del trabajo, aunque hay una 6% de ellos que manifiestan estar en desacuerdo. Como se mencionó en un ítem anterior, los trabajadores con discapacidad son tomados en cuenta desde la perspectiva de su cargo, a manera de brindarles apoyo para para que mejoren los procesos existentes, y así vayan adquiriendo más destrezas y experiencias en el desarrollo de sus funciones. En este sentido, Wilhem (2001) apoya esta premisa en el sentido de que no se le debe dar la espalda al trabajador con discapacidad a la hora que éste solicite una opinión o manifieste la necesidad de ayuda para el mejor desempeño de sus funciones. El contribuir con él de manera positiva será la diferencia entre un buen desempeño o un desenvolvimiento deficiente.

Tabla N° 29:
En la Organización existe alguna limitación para el acceso o desplazamiento de las personas con discapacidad que no le permiten integrarse con el resto del personal

T a	0	0%
D a	0	0%
Na / N d	3	18%
E d	10	58%
T d	4	24%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 29:
En la Organización existe alguna limitación para el acceso o desplazamiento de las personas con discapacidad que no le permiten integrarse con el resto del personal



Fuente: Piña y Romero (2014)

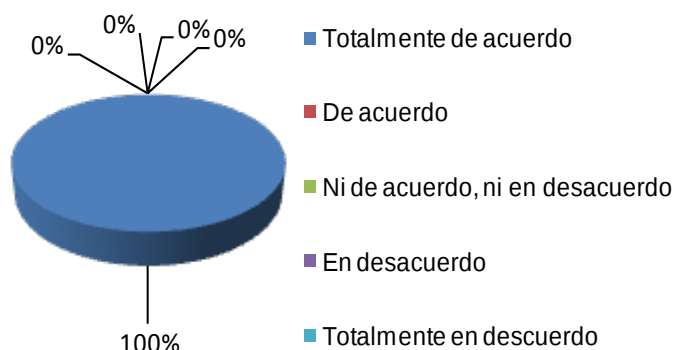
Para los trabajadores con discapacidad que laboran en esta Institución no existen tales limitaciones, por ejemplo se pueden observar adaptaciones en los pasillos y las puertas de las dependencias por ejemplo, sillas de ruedas, sin desniveles, ni obstáculos que dificulten el acceso. En cuanto al desplazamiento, en la institución puede observarse una buena integración del personal con discapacidad con el resto del personal, y ello puede deberse al hecho de que en ningún momento se ha planteado el cerrar las puertas a este tipo de personal o restringirlos solo a sus puestos de trabajo, pudiendo interactuar con sus compañeros a la hora de una pausa en sus actividades. En este sentido esta afirmación coincide con lo estipulado en el Art. 31 de la Ley para Personas con Discapacidad.

Tabla N° 30:
El desempeño de mis compañeros
con discapacidad dentro de la
Organización ha sido productivo

T a	17	100%
D a	0	0%
N a/N d	0	0%
E d	0	0%
T d	0	0%
Totales	17	100%

Fuente: Piña y Romero (2014)

Gráfico N° 30:
El desempeño de mis compañeros
con discapacidad dentro de la
Organización ha sido productivo



Fuente: Piña y Romero (2014)

En este punto es importante el reconocimiento de la labor de las personas con discapacidad por parte de sus compañeros. Estévez (2009) insiste en plantear el reconocimiento del otro como uno de los factores de importancia que genera dinamismo y compromiso social, pero en especial el reconocimiento de los logros de ese otro, lo cual refuerza la personalidad y el carácter, en especial si es una persona con discapacidad. Es bueno señalar que las actividades de este tipo de personal en ningún momento se han visto cuestionadas por parte del resto de los trabajadores que conforman la institución, lo que habla bien tanto de las personas como de su desempeño, por lo que se puede concluir que la institución pública de Educación Superior llevó adelante un buen proceso de ingreso y logró obtener un excelente personal.

Conclusiones

En las sociedades modernas se ha ido reconociendo formalmente los derechos de las personas con discapacidad a nivel laboral. En muchos países se ha logrado establecer instrumentos legales o jurídicos que han permitido que estas personas ingresen a organizaciones de diversa índole. Aunque en la mayoría de los casos es un mandato, puede decirse que en el rectorado de esta organización se han dado pasos en positivo, ya sea como parte de su responsabilidad social, o bien porque su cultura organizacional ha evolucionado, de tal manera que toman en cuenta todos los aspectos sociales posibles.

En el caso de las instituciones de Educación Superior esto no debe ser ajeno, ya que la mayoría de ellas deben contar con instrumentos o herramientas que permitan incorporar personas con discapacidad a sus plantillas laborales. En el caso de la principal institución de Educación Superior del Estado Carabobo, ésta tiene como trabajadores a personas con discapacidad, y posee también los instrumentos específicos que le permiten reclutar y seleccionar a los mismos, tal como lo aseguraron en uno de los ítems del instrumento de recolección de información, quienes manifestaron (64%) que fueron sometidos a sus propios procesos de ingreso, y que además se encuentran ajustados a las Leyes vigentes.

Los trabajadores de esa institución refieren que fueron sometidos a procesos de selección especialmente adaptados a las características propias de su condición, y una vez incorporados a sus filas, cuentan con un

excelente desempeño que es digno del reconocimiento de sus compañeros de trabajo, lo que les aumenta la autoestima y la confianza en sí mismos. Estos instrumentos le brindaron igualdad de oportunidades entre ellos, lo que les valió a los mejores preparados o con mejores características el ingreso a la institución.

Con relación a la autoestima, Monroy (2012: 112) afirma que es importante que las personas que se van a relacionar permanentemente con discapacitados aprendan a valorar los esfuerzos de éstos, reforzando las conductas positivas. A nivel social es importante que aprendan a interrelacionarse, y a nivel laboral a ejecutar actividades y tareas que les hagan sentirse útiles y donde los resultados de esas actividades y tareas se vean y tengan un impacto positivo en su entorno de trabajo. Eso les refuerza su autoestima.

Aunque estos trabajadores refirieron en la consulta efectuada que en ningún momento se habían sentido discriminados en su núcleo familiar, es posible que en alguna oportunidad esto no haya sido así, ya que debido a sus limitaciones, pudieron haberse encontrado con obstáculos en su camino a la hora de su aprendizaje, o tal vez hayan sido rechazados en un intento anterior por ingresar a alguna organización en calidad de trabajadores. Esto también puede tener incidencia en el hecho de que los trabajadores también refirieron que no han contado con ayuda por parte de alguna institución pública o privada hasta el momento de su ingreso a la institución pública de Educación Superior (41% + 35%).

Muchos de los trabajadores con discapacidad dudan a la hora de

plantearse otras actividades fuera del campo laboral (41%). Aunque estas actividades adicionales tengan que ver con las condiciones físicas o de movilidad, ya que se ponen como ejemplo el arte o los deportes, algunos consideran que no se sienten limitados para ello (35% + 18%), pero hasta los momentos no se les observa participación o iniciativa alguna en el tema tanto dentro como fuera de la institución pública de Educación Superior.

Aunque no lo pareciera, la gran mayoría de los trabajadores con discapacidad (64%) están al tanto de que existe una legislación que los ampara en el área laboral, así no tengan un conocimiento específico del contenido de la misma. Están conscientes de que la legislación les ha dado la oportunidad de incorporarse al mercado laboral de manera efectiva.

Es importante destacar el comportamiento de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad que laboran en la institución pública de Educación Superior, en el sentido de que han demostrado respeto hacia estas personas, y les han hecho saber lo importante y valioso que ha resultado su desempeño en el desarrollo de sus actividades. El reconocimiento hacia los logros obtenidos es uno de los aspectos más importantes para el desarrollo de una persona con discapacidad; sentirse útiles y saber que lo que están haciendo es importante para su institución les da el aliciente necesario para salir adelante, a pesar de sus limitaciones.

En definitiva, las personas con discapacidad que laboran en la institución de Educación Superior tienen un nivel de formación aceptable que les ha abierto las puertas para laborar en la misma; tienen un conocimiento general de la legislación vigente y que les ampara y han logrado

desenvolverse de manera eficiente en su puesto de trabajo. No han encontrado obstáculos significativos que les haya impedido continuar con su formación, a pesar de que parecen inseguros a la hora de tratar de buscar otras actividades fuera de su campo de trabajo.

En cuanto al desempeño laboral, se puede afirmar que los trabajadores con discapacidad han logrado llevar adelante sus actividades de manera efectiva, haciendo productiva su inclusión en el campo laboral. En este sentido, Wilhem (2001: 56) destaca que en cuanto a estas personas es importante lograr que su desempeño sea el más productivo posible, no solo por el hecho de que en las organizaciones se busca el máximo beneficio económico o lucro posible, para lo cual deben estar ganados todos sus integrantes, representando una inversión, sino también por el hecho de que a nivel social deben involucrarse lo más posible con su entorno, retribuyendo en beneficios lo que la misma les reporta en ganancias, e incorporando a personas con discapacidad a su nómina de trabajo. En la institución pública de Educación Superior los trabajadores con discapacidad llevan adelante sus labores de manera efectiva, lo que a su vez representa un buen nivel de productividad.

En cuanto al alcance de los objetivos establecidos en la investigación, se puede concluir que se logró establecer los lineamientos generales que establecen las normativas legales en cuanto al trato e ingreso de personas con discapacidad a las organizaciones modernas. Partiendo de las mismas, las empresas e instituciones públicas y privadas han diseñado los diversos instrumentos dirigidos a la captación, selección e ingresos de estas personas a su campo laboral, y que les brinda igualdad de oportunidades a todos

(59%). Un ejemplo de ello, es la Institución pública de Educación Superior, la cual cuenta entre sus trabajadores con personal con discapacidad que ha logrado desempeñarse eficientemente hasta los momentos en su Dirección de Recursos Humanos.

En cuanto a las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad, la institución pública de Educación Superior ha generado los instrumentos para el ingreso como para la permanencia de los mismos, estableciendo las condiciones para su desenvolvimiento y desarrollo, y generando una cultura organizacional que ha logrado hasta los momentos un buen ambiente de trabajo entre todo su personal. Monroy (2012) afirma en cuanto a esto que:

Es indudable que las personas con discapacidad requieren de procedimientos especiales de ingreso a las empresas, así como de requisitos y exigencias en cuanto a perfil y formación. (...) Pero más importante que estos requisitos de ingreso es la capacidad de adaptación del entorno laboral y de la infraestructura por parte de esas empresas a los futuros trabajadores discapacitados, facilitándoles, entre otras cosas, el desplazamiento y la movilidad necesaria tanto para ingresar y salir a las instalaciones, como para andar dentro de la misma. Esto facilita el desenvolvimiento, incrementa la productividad y mejora el clima organizacional. (p. 201).

Muchos de los cargos ejercidos por las personas con discapacidad se encuentran ubicados en los niveles de apoyo o de nómina diaria (obreros), pero ello no limita las posibilidades de ascenso de los mismos, para lo cual se hacen evaluaciones periódicas de todo el personal, y se decide de

acuerdo con los méritos obtenidos quienes ascienden al cargo que más se adapte al perfil del momento.

Para finalizar, se puede concluir que las personas con discapacidad tienen en las Leyes vigentes las oportunidades necesarias para ingresar al campo laboral. Las organizaciones han generado a su vez las condiciones necesarias para cumplir este mandato, ingresando y manteniendo en sus nóminas a este tipo de personal, brindándoles oportunidades que antes no las tenían.

Recomendaciones

Muchas de las personas con discapacidad saben que existen Leyes y normas legales que les apoyan y facilitan su ingreso a las organizaciones modernas, pero no todos tienen este conocimiento, por lo que una recomendación sería que los órganos del Estado encargados de hacer valer este derecho realice campañas de fomento para hacerles saber a todos sus posibilidades de trabajo, tal y como se establece en el artículo 2 de la Ley para Personas con Discapacidad (2009), referente a la promoción y protección del mencionado derecho. También, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece en su artículo 289 la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Los diversos instrumentos legales creados en este sentido son expeditos y por lo tanto no debe justificarse la falta de políticas y estrategias informativas por parte del Estado promoviendo los derechos de este importante sector de la población.

Otra recomendación sería para la parte académica, ya que este es un tema muy poco tratado a nivel de la universidad, por lo que sería bueno establecer cátedras sobre la materia para poder generar un mayor nivel de compromiso y participación social. Además, y como lo establece la Ley para las Personas con Discapacidad (2006) en su artículo 16, este sector de la población tiene derecho al acceso a la educación en todas sus modalidades, por lo tanto, deben diseñarse y establecerse las condiciones necesarias para el ingreso de estas personas a las aulas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. Quinta edición. Caracas - Venezuela: Episteme.

Caibe, Vivian y Morao, Rozanny (2002) **Proceso de Inserción Laboral de las Personas con discapacidad en Organizaciones Públicas de servicios en los Municipios Los Guayos, Libertador, San Diego y Naguanagua del Estado Carabobo**. Trabajo de Grado para obtener el Título de Licenciada en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo, Bárbula

Castillo, A. (2002). **Metodología de la tesis**. Ediciones Trillas

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 EXTRAORDINARIO** de fecha 24 de Marzo de 2000

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de la Naciones Unidas (2006)

Convenio 159 (OIT), de 22 de junio de 1983, sobre la **readaptación profesional y el empleo de personas inválidas**. La Conferencia General de la Organización...Organización Internacional del Trabajo, (1983).

Díaz, M.; Torres, I. (2010) **Responsabilidad del Relacionista Industrial como Jefe de Recursos Humanos en la Captación de Personal Discapacitado en las Empresas Manufactureras**. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo no publicado. Caracas.

Distintos tipos de discapacidad. Disponible: <http> consultado 2015. Enero 1

Estévez de Santos, Julia (2009). **Factores de la Personalidad Productiva y Desarrollo Social**. Biblioteca de Desarrollo Humano, Instituto de Investigaciones Sociales. España.

García Carlos y Sánchez, Alicia (2001) **Estudio de las “Experiencias de aplicación en España de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías”**

Henríquez, L.; León, R.; Suárez, D. (2013) **Niveles de Efectividad en el Desempeño de sus Funciones del Personal Discapacitado en las Empresas Modernas**. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de Grado no publicado. Caracas.

Hurtado de Barrera. Jacqueline (2008). **El Proyecto de Investigación**. Segunda edición. Ediciones Quirón. Caracas, Venezuela.

La Segunda Revolución Industrial y los obreros, Disponible <http://www.fmmeduccion.com.ar/index.htm>. Consulta: 2014, Noviembre 24

Las fábricas en los inicios de la Revolución Industrial. Disponible: <http://www.ehowenespanol.com/educacion-y-ciencia/>. Consulta: 2014, Noviembre 24

Ley del Instituto de Capacitación y Educación Socialista (**INCES, 2008**)

Ley Para Personas con Discapacidad (2007). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.589** de la Ley para Personas con Discapacidad (LPD).Disponible:http://www.culturasorda.eu/resources/Ley_para_personas_con_discapacidad_Venezuela.pdf. Consulta 2014, Noviembre 20.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236**. De fecha 26 de julio de 2005

Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras (2012) **Gaceta Oficial Ext. 6076** De fecha 07 de mayo del 2012

Marcano, Horacio (2011), **Plan Estratégico para el Mejoramiento del Desempeño Laboral de los Discapacitados que Laboran en el Área de Producción de la Empresa Dideco, C.A.**, ubicada en Maracay, Estado Aragua. Universidad Bicentenario de Aragua. Trabajo de Grado no publicado.

Méndez. Felipe (2010). **Implementación de un Plan de Capacitación como Vía para Insertar Personas con Discapacidad al Área de Atención al Cliente de la Empresa Cecoinca, C.A.**, ubicada en Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de Grado de Maestría no publicado.

Monroy, Javier (2012). **El Mundo del Discapacitado. Retos y Avances en el Siglo XXI**. Editorial Fontanova. Buenos Aires.

Riobueno, Margarita (2010). **La Incorporación Efectiva de Personas con Discapacidad en la Prestación de los Servicios de Salud de la Ciudad de El Recreo**, Provincia de Catamarca, Argentina. Universidad de Palermo. Trabajo de Grado de Maestría no publicado.

Rodríguez. Rosiris (2007). **Motivación a los Trabajadores Discapacitados y su Inserción en el Área Laboral**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas N° 3. 2007. ISSN 1856-7878. p: 281-301.

Rodríguez, Ernesto. (2005). **Metodología de la investigación**. Edición Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Sabino, C. (1986). **El Proceso de Investigación**. Caracas, Editorial Panapo, Edición Totalmente corregida y actualizada

Tamayo, M. (2006). **El proceso de la investigación científica**. Quinta Edición. Editorial Limusa S.A.

Vera, Isabelle (2004). **Discriminación en la contratación de personas con discapacidad**. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey. México.

Uzcátegui, Vanessa (2009) **Propuesta de un programa de reinserción laboral para personas con discapacidad en el área de producción de una empresa manufacturera**, Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado no publicado

Wilhem, Douglas (2001). **Trabajo y Factores Productivos: Evolución Histórica**. Mendoza-Fanucci Editores. Madrid.

ANEXOS

ANEXO A

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Cuadro N° 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la inserción del personal con discapacidad al campo laboral de una institución pública de Educación Superior, con la finalidad de determinar las condiciones idóneas de trabajo, desarrollo personal y profesional.

Objetivos Específicos	Variable	Definición	Indicadores	Ítem	Técnica / Instrumento	Fuente
- Diagnosticar los factores que influyen en la inserción del personal con discapacidad que la institución pública de Educación Superior tiene diseñado para la incorporación a los puestos de trabajo.	Estrategias de Incorporación	Son las acciones específicas a las que se recurren para el logro de un objetivo. Son las directrices que determinan las formas y medios mediante los cuales se les permite trabajar a las personas con discapacidad en la Universidad de Carabobo.	-Normativas y reglamentos generales de ingreso de trabajadores a la Universidad de Carabobo.	- La Organización tiene normas especiales para ingresar personas con discapacidad. - El proceso de reclutamiento y selección de personal de la Organización brinda igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. - Considera que las personas con discapacidad requieren un proceso especial para ingresar a la Organización. - El jefe de personal le brindó al momento de su ingreso un trato especial o diferente en relación con el resto del personal. - Considera que su discapacidad ha limitado las posibilidades de ascender dentro de la Organización.	Cuestionario	Trabajadores con discapacidad de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.

Fuente: Piña y Romero. (2014)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la inserción del personal con discapacidad al campo laboral de una institución pública de Educación Superior, con la finalidad de determinar las condiciones idóneas de trabajo, desarrollo personal y profesional.

Objetivos Específicos	Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumento	Fuente
- Determinar las condiciones en las cuales laboran las personas con discapacidad que han ingresado a la institución pública de Educación Superior.	Condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.	Implica los medios, formas y maneras en las cuales trabaja el discapacitado una vez incorporado a su puesto de trabajo, así como las herramientas, equipos y materiales necesarios para ejecutar su labor.	- Condiciones de trabajo: horario, área de trabajo, cargo, remuneración, ruta de carrera. - Condiciones del trabajador: perfil, educación, experiencia.	- Se siente bien con el trato recibido por parte del personal que labora en la Organización. - La estructura física de la organización presenta barreras arquitectónicas que le dificulten el desplazamiento dentro de ella. - La Organización ha diseñado planes de incentivo que le permitan elevar el nivel de formación profesional. - En su relación con la Organización se ha sentido discriminado en alguna oportunidad. - En la Organización existe alguna limitación para el acceso o desplazamiento de las personas con discapacidad que no le permiten integrarse con el resto del personal.	Cuestionario	Personas con discapacidad que laboran en la Universidad pública

Fuente: Piña y Romero (2014)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la inserción del personal con discapacidad al campo laboral de una institución pública de Educación Superior, con la finalidad de determinar las condiciones idóneas de trabajo, desarrollo personal y profesional.

Objetivos Específicos	Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumento	Fuente
- Describir los planes o programas que se han diseñado para incorporar al mercado laboral a las personas con discapacidad, y que ofrecen las condiciones básicas para ello.	Instrumentos dirigidos a la contratación de personas con discapacidad al mercado laboral	Son los diversos mecanismos especialmente creados por el Estado para favorecer la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad	-Número de normas, convenios y contratos que forman parte de los planes y programas creados y firmados por el Estado para las personas con discapacidad. -Estadísticas oficiales sobre empleo, desempleo y ocupación de los discapacitados	-Tiene conocimiento de que existen leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral. -Considera que el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en la organización se ajusta a las leyes vigentes. -Conoce que la Ley para Personas con Discapacidad, establece el ingreso del 5% de personas con discapacidad en cualquier organización o empresa que tenga más de 50 trabajadores en su plantilla. - Considera que los procesos para ingresar personas con discapacidad en la Organización se ajustan a las leyes vigentes. - Deben ingresar a la Organización personas con discapacidad	Cuestionario	Personas con discapacidad que laboran en la Universidad pública

Fuente: Piña y Romero (2014)

ANEXO B

CUESTIONARIO ORIGINAL



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



CUESTIONARIO (2)

Este instrumento tiene como finalidad el **análisis del proceso de Inserción laboral del Recurso Humano con discapacidad en organizaciones de servicio Públicas y Privadas de Valencia, Estado Carabobo**. Está dirigido a todas las **personas que padezcan alguna discapacidad** y que formen parte de la organización o Institución desempeñándose en un determinado Puesto de Trabajo.

A continuación se indican las instrucciones para responder el cuestionario:

- 1.- Utilice bolígrafo
- 2.- Responda de manera clara y precisa.
- 3.- Se le presentan un conjunto de afirmaciones o juicios, las cuales deben ser respondidas eligiendo una (1) opción de las cinco (5) que se indican.

CUESTIONARIO (2)

PARTÉ B

- 1) He sido discriminado en mi núcleo familiar por la discapacidad que poseo.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

- 2) Mi discapacidad me ha hecho sentir cohibido para integrarme a las actividades de la vida cotidiana.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

- 3) He recurrido a alguna(s) Institución(es) pública(s) o privada(s) en busca de ayuda para trabajar en alguna organización.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

Ejemplo:

Las personas con discapacidad tienen iguales derechos que las personas sin discapacidad.

Totalmente de acuerdo	<u> X </u>
De acuerdo	<u> </u>
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<u> </u>
En desacuerdo	<u> </u>
Totalmente en desacuerdo	<u> </u>

4.- Se les agradece ser concretos, en caso de cualquier duda e inconveniente que se pueda presentar a la hora de la aplicación de este cuestionario estaremos a su entera disposición.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, puesto que, el uso de las respuestas luego de la aplicación del cuestionario en la organización, representa un aporte muy importante para la culminación de este trabajo de grado.

Caibe, Vivian

Morao, Roxanny

4) He recibido ayuda de alguna Institución Pública para ingresar en el campo laboral

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

5) He recibido ayuda de alguna Institución Privada para ingresar en el campo laboral.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

6) Pese a mi discapacidad mantengo una actitud positiva ante la vida.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

7) Me siento limitado para practicar alguna otra actividad. (Deporte, Cultura, Música)

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

8) Tengo conocimiento de que existen Leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

9) Considero que el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en la organización se ajusta a las leyes vigentes.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

10) Conozco que la Ley Vigente para las Personas Incapacitadas, establece el ingreso del 2% de personas con discapacidad en cualquier organización o empresa que tenga mas de 50 trabajadores en su plantilla.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

11) La organización tiene normas especiales para ingresar personas con discapacidad.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

12) El proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la organización brinda igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

13) El Jefe de Personal me brindó al momento de mi ingreso un trato especial o diferente en relación con el resto del personal.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

14) Me siento bien con el trato recibido por parte del personal que labora en esta organización.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

15) La estructura física de la organización presenta barreras arquitectónicas que me dificultan el desplazamiento normal dentro de ella.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

16) Considero que mi discapacidad amerita un trato especial

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

17) Considero que las personas con discapacidad requerimos de un proceso especial para ingresar a la organización.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

18) Ser una persona con discapacidad ha limitado mi desempeño en el campo laboral

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

19) La organización ha diseñado planes de incentivo que me permitan elevar el nivel de formación profesional

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

20) Considero que mi discapacidad ha limitado las posibilidades de ascender dentro de la organización.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

21) Considero que como persona con discapacidad tengo los mismos deberes y derechos que las personas sin discapacidad.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

22) En mi relación con la organización me he sentido discriminado en alguna oportunidad.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

23) Estimulo a otras personas con discapacidad a participar en el proceso de inserción de la organización en la que laboro.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

24) Mi opinión es tomada en cuenta dentro de la Organización en la que laboro.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

25) Se me presentó alguna dificultad para ingresar en Instituciones Educativas.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

26) Adicionalmente, a mi nivel educativo he realizado otras actividades complementarias de mejoramiento profesional.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

27) Participo en otras actividades fuera del campo laboral.

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

28) El hecho de ser una persona con discapacidad me obliga a tener altos niveles de educación para ingresar en el campo laboral

- 5. Totalmente de acuerdo _____
- 4. De acuerdo _____
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo _____
- 2. En desacuerdo _____
- 1. Totalmente en desacuerdo _____

ANEXO C

CUESTIONARIO MODIFICADO



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



Autores:
Piña, Nilda
C.I. 5.164.346
Romero Wendy
C.I.17.397.788

Cuestionario

Estimado trabajador, este instrumento tiene como finalidad el análisis de la **Inserción Laboral de personas con discapacidad en una Institución Pública de Educación Superior**. Los resultados obtenidos del cuestionario aplicado en la Organización, tienen como propósito obtener la información necesaria para el desarrollo y culminación de esta investigación, lo cual tiene un valor académico significativo.

Instrucciones:

- Se le agradece ser concreto al responder de manera clara y precisa.
- Cualquier duda estaremos a su entera disposición.
- Responda eligiendo una (1) opción de las cinco (5) que se indican,

Ejemplo:

Leyenda	
Totalmente de acuerdo	T A
De acuerdo	D A
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	N A, N D
En desacuerdo	E D
Totalmente en desacuerdo	T D

N°	Afirmaciones	Respuesta				
		T A	D A	N A, N D	E D	T D
1	En la Organización, existe puesto de estacionamiento exclusivo para las personas con discapacidad.		X			

Leyenda	
Totalmente de acuerdo	T A
De acuerdo	D A
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	N A, N D
En desacuerdo	E D
Totalmente en desacuerdo	T D

N°	Afirmaciones	Respuesta				
		T A	D A	N A, N D	E D	T D
1	Ha sido discriminado en su núcleo familiar por la discapacidad que posee.					
2	Ha recibido ayuda de alguna institución pública o privada para ingresar en el campo laboral.					
3	Pese a su discapacidad mantiene una actitud positiva ante la vida.					
4	Se siente limitado para practicar alguna otra actividad (deporte, cultura, música).					
5	Tiene conocimiento de que existen leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral.					
6	Considera que el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en la organización se ajusta a las leyes vigentes.					
7	Conoce que la Ley para Personas con Discapacidad, establece el ingreso del 5% de personas con discapacidad en cualquier organización o empresa que tenga más de 50 trabajadores en su plantilla.					
8	La Organización tiene normas especiales para ingresar personas con discapacidad.					
9	El proceso de reclutamiento y selección de personal de la Organización brinda igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.					
10	El jefe de personal le brindó al momento de su ingreso un trato especial o diferente en relación con el resto del personal.					
11	Se siente bien con el trato recibido por parte del personal que labora en la Organización.					
12	La estructura física de la organización presenta barreras arquitectónicas que le dificulten el desplazamiento dentro de ella.					
13	Considera que su discapacidad amerita un trato especial.					
14	Considera que las personas con discapacidad requieren un proceso especial para ingresar a la Organización.					
15	Ser una persona con discapacidad lo ha limitado en el desempeño laboral.					

Leyenda	
Totalmente de acuerdo	T A
De acuerdo	D A
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	N A, N D
En desacuerdo	E D
Totalmente en desacuerdo	T D

N°	Afirmaciones	Respuesta				
		T A	D A	N A, N D	E D	T D
16	La Organización ha diseñado planes de incentivo que le permitan elevar el nivel de formación profesional.					
17	Considera que su discapacidad ha limitado las posibilidades de ascender dentro de la Organización.					
18	Considera que como persona con discapacidad tiene los mismos deberes y derechos que las personas sin discapacidad.					
19	En su relación con la Organización se ha sentido discriminado en alguna oportunidad.					
20	Estimula a otras personas con discapacidad a participar en el proceso de inserción de la organización en la que labora.					
21	Su opinión es tomada en cuenta dentro de la Organización en la que labora.					
22	Se le presentó alguna dificultad para cursar estudios en institución.					
23	Adicionalmente, al nivel educativo ha realizado otras actividades complementarias de mejoramiento personal.					
24	Participa en otras actividades fuera del campo laboral.					
25	El hecho de ser una persona con discapacidad lo obliga a tener altos niveles de educación para ingresar en el campo laboral.					
26	Considera que los procesos para ingresar personas con discapacidad en la Organización se ajustan a las leyes vigentes.					
27	Deben ingresar a la Organización personas con discapacidad.					
28	Acepto sugerencias de los compañeros con discapacidad para contribuir al mejor desempeño del trabajo.					
29	En la Organización existe alguna limitación para el acceso o desplazamiento de las personas con discapacidad que no le permiten integrarse con el resto del personal.					
30	El desempeño de mis compañeros con discapacidad dentro de la Organización ha sido productivo.					

ANEXO D
CONFIABILIDAD ORIGINAL



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

Valencia, 12 de Septiembre de 2002

Yo, Bruno M. Valera H. C.I. V-7.575.154 profesor de Estadística de la Escuela de Relaciones Industriales y Gerente de Administración de Salarios de la Empresa Bridgestone Firestone Venezolana C.A.; por medio de mi experiencia como especialista, revise el trabajo de grado que lleva por título: "PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD EN ORGANIZACIONES DE SERVICIO PÚBLICAS DE VALENCIA ESTADO CARABOBO", en cuanto al proceso de medición de la confiabilidad del instrumento aplicado por VIVIAN CAIBE C.I. V-7.079.697 y ROXANNY MORAO C.I. V-12.897.877, a cuatro (4) Jefes de Relaciones Industriales que consta de treinta (30) preguntas con alternativas diseñadas, con "sí" y "no" "por que" y otras de preguntas con alternativas abiertas. Se aplicó el instrumento para probar la confiabilidad: se aplicó el instrumento en su totalidad. la confiabilidad fue calculada aplicando confiabilidad individual, que consiste en dividir el número de unidades (ítem) catalogadas correctamente entre el número total de unidades (ítem) de análisis. $111/120 = 0,925$ (111 respuestas correctas de un total de 120 preguntas en el cuestionario "1" aplicado a Jefes de Relaciones Industriales; Cuestionario "2" que consta de veintiocho (28) Items y aplicado a doce (12) personas, dando como coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach igual a 0,83819 (83,82 %) siendo de alta confiabilidad; Cuestionario "3" que consta de quince (15) Items y aplicado a diez y ocho (18) personas, dando como coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach igual a 0,99643 (99,64 %) siendo de alta confiabilidad. La confiabilidad se mide de 0 a 1; (0,01 a 0,20) baja confiabilidad; (0,21 a 0,70) mediana o regular confiabilidad y (0,71 a 1) alto grado de confiabilidad; mientras mas cerca de 1, es mas confiable como este caso. Los tres instrumentos aplicados son confiables. Alto grado de confiabilidad

BRUNO M. VALERA H.

C.I. V- 7.575.154

V- 7.575.154

VIVIAN CAIBE 7.079.697
 ROXANNY MORAO 12.897.877

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1
2	4	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1
3	1	5	1	5	1	5	5	5	2	5	5	1
4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1
6	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	1	1	5	1	1	4	1	1	5	1	1	1
8	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5
9	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5
10	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
11	1	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
12	1	5	1	4	5	5	4	3	5	4	5	5
13	5	1	1	1	1	2	5	5	1	2	5	1
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
15	1	1	5	2	1	4	4	1	1	5	1	1
16	4	1	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1
17	4	1	5	1	1	1	4	3	5	4	3	3
18	1	1	5	2	1	5	2	4	5	1	1	1
19	4	4	5	5	1	5	2	5	5	1	5	1
20	1	5	5	5	1	2	2	4	5	1	1	1
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	1	4	3	2	1	1	4	2	5	1	5	1
23	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
24	2	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5
25	1	5	1	1	1	5	2	4	3	4	1	1
26	5	5	5	5	1	5	4	5	1	5	5	5
27	4	4	5	5	1	5	4	4	1	5	5	5
28	5	5	5	4	3	1	5	3	5	3	5	1
TOTAL	78	92	102	92	70	103	101	108	105	95	99	78
												1124

MEDIA	2.785714	3.295714	3.642857	3.205714	2.5	3.678571	3.607143	3.892857	3.75	3.392857	3.535714	2.785714	40.14286
D. EST.	1.750283	1.902379	1.809733	1.760832	1.774302	1.764959	1.448864	1.227442	1.554563	1.749406	1.895065	1.98806	13.44595
VARIANZA	3.063492	3.619048	3.275132	3.100529	3.148148	3.115079	2.099206	1.506614	2.416667	3.062169	3.59127	3.052381	180.7937

35.9497

ALPHA = 0.63819 83.82% Confiable cuando es mayor a 0.50

N = 28 Número de items
 N - 1 = 27 Número de items - 1 grado de libertad
 St = 35.9497 Sumatoria de varianzas (items)
 S = 180.794 Varianza

Se mide de (0 a 1) Mientras mas cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad
 Formula:

ALPHA = N/N-1 = 0.95

Bruno Valera
 Bruno Valera
 C.T. U 7.575.154
 Profesor de Estadística

ANEXO E
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
MODIFICADO

ALPHA DE CRONBACH

11 de Enero de 2015

TITULO: DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Bachilleres: Piña, Nilda C.I.: 5.164.346

Romero, Wendy C.I.: 17.397.788

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
ITEMS																		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	5	3	3	3	34
3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	23
4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	61
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	4	5	2	2	40
6	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	59
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	53
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	66
10	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	1	4	5	5	5	74
11	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	20
12	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	5	3	3	4	4	3	3	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
14	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	5	2	4	4	4	2	3	41
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	83
16	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	76
17	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	2	1	5	38
18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	30
19	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	80
20	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	71
21	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	5	5	3	3	4	54
22	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	74
23	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	3	50
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	80
25	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	81
26	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3	4	35
27	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	25
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	40
29	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	69
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
TOTAL	95	84	89	95	94	87	96	95	93	85	107	93	97	109	111	98	103	1631

MEDIA	3,167	2,8	2,97	3,17	3,13	2,9	3,2	3,17	3,1	2,83	3,57	3,1	3,23	3,63	3,7	3,27	3,43	54,37
D. EST.	1,44	1,4	1,47	1,46	1,55	1,45	1,52	1,44	1,42	1,51	1,28	1,42	1,5	1,43	1,39	1,36	1,45	21,67
VARIANZA	2,075	1,959	2,17	2,14	2,4	2,09	2,3	2,07	2,02	2,28	1,63	2,02	2,25	2,03	1,94	1,86	2,12	469,5

ALPHA = 0,9591 **95,91 %**
 En este caso Alto Grado de Confiabilidad
 Mientras más cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad

N = 30 Número de Ítems
N -1 = 29 Número de Ítems -1 grado de libertad
St = 35,38 Sumatoria de varianzas (Ítems)
S = 469,5 Varianza

Se mide de (0 a 1): 0 - 0,50 No hay Confiabilidad
 0,51 - 0,625 Regular Confiabilidad y 0,625 - 1 Alta Confiabilidad

Formula:

ALP

HA

=
$$\frac{N}{N-1} \cdot \frac{1-St}{S}$$

ANEXO F

VALIDACIONES ORIGINALES

IDENTIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombre y Apellidos: Dalia M. Carneyó Ch.
Institución donde trabaja: Universidad de Carabobo.
Título de Pre-grado: Sic. Relaciones Industriales
Título de Post-grado: Exp. en Gerencia de Recursos Humanos
Teléfono donde se le pueda ubicar: 0416-7339439.

INSTRUMENTO VALIDADO:

SI X

NO _____

OBSERVACIONES:

Dalia M. Carneyó Ch.

Firma

C.I.: 4.794.623

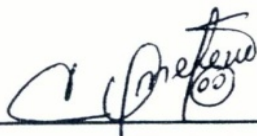
IDENTIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombre y Apellidos: Ludyt Ramirez Pineda
Institución donde trabaja: Alcaldía "Los Guayos"
Título de Pre-grado: Lic en Educación
Título de Post-grado: Especialista en Gerencia Municipal
Teléfono donde se le pueda ubicar: 8381714

INSTRUMENTO VALIDADO:

SI X NO

OBSERVACIONES:



Firma

C.I.: 6.264.121.

IDENTIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombre y Apellidos: Maria Luisa Marciano Juárez
Institución donde trabaja: Universidad de Carabobo
Título de Pre-grado: Lic en Educación
Título de Post-grado: Magister en Investigación Educativa
Teléfono donde se le pueda ubicar: 0414 3414633

INSTRUMENTO VALIDADO:

SI X

NO _____

OBSERVACIONES:

Cambiar los verbos tanto el general
como los específicos. -

Maria Luisa
Firma

C.I.: 4362934

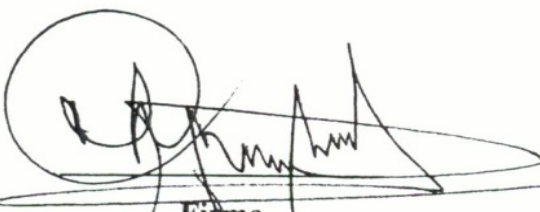
IDENTIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombre y Apellidos: Lenín Holina
Institución donde trabaja: (CONAPI) CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS INCAPACITADAS.
Título de Pre-grado: Psicólogo
Título de Post-grado: Doctor en Ciencias mención Cs Políticas
Teléfono donde se le pueda ubicar: 04142874920.

INSTRUMENTO VALIDADO:

SI X NO

OBSERVACIONES:


Firma
C.I.: 2122564

IDENTIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombre y Apellidos: TRINA C NIEVES Z
Institución donde trabaja: UC
Título de Pre-grado: LIC RI
Título de Post-grado: ESP. RRHH
Teléfono donde se le pueda ubicar: 9130209 (04144295344)

INSTRUMENTO VALIDADO:

SI X NO

OBSERVACIONES:


Firma
C.I.: 4.355.585.