



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

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

**LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN EL NUEVO ORDEN JURÍDICO
VENEZOLANO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO.**

Autora:

Lcda. Salas Flores Yessica Daniela

Bárbula, noviembre de 2017



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

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

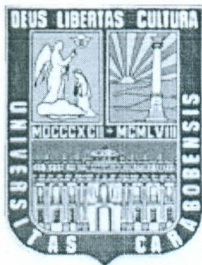
**LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN EL NUEVO ORDEN JURÍDICO
VENEZOLANO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO.**

Autora:

Lcda. Salas Flores Yessica Daniela

Trabajo Especial de Grado de Grado presentado para optar al Título de Magister en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, noviembre de 2017



POST GRADO **FACES**

ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

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

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

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

"LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN EL NUEVO ORDEN JURÍDICO VENEZOLANO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO"

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

SALAS F., YESSICA D.
C.I.: 17.494.755

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. COLOMBET T., CHRISTIAN E., titular de la cédula de identidad N°. 4.458.163

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

En Bárbula, a los 31 días del mes de octubre de 2018


Prof. Colombet T., Christian E. (PRESIDENTE)

C.I.: 4458163

Fecha: 31/10/2018


Prof. Barrios G., Leticia C.

C.I.: 5564500

Fecha: 31-10-2018


Prof. Montserrat A., Juan O.

C.I.: 12902836

Fecha: 31/10/2018





AVAL DEL TUTOR



Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe CHRISTIAN COLOMBET titular de la cédula de identidad N° 4458163, en mi carácter de Tutor del Trabajo de

Especialización Maestría titulado:

" LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN EL NUEVO ORDEN JURÍDICO VENEZOLANO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABOAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO

Presentado por el (la) ciudadano (a) YESSICA SALAS

Titular de la cédula de identidad N° 17.494.755, para optar al título de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los dieciséis días del mes de OCTUBRE del año dos mil diecisiete.

Firma

C.I: 4.458.163

Nota: Para la inscripción del citado trabajo, el alumno consignará la relación de las reuniones periódicas efectuadas durante el desarrollo del mismo, suscrita por ambas partes. _____

Por el Consejo de Postgrado

Comisión Coordinadora



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN EL NUEVO ORDEN JURÍDICO
VENEZOLANO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO.**

Línea de investigación Seguridad Social

Tutor:
Prof. Christian Colombet

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


Por: Christian Colombet
C. I. V-4.458.163

Bárbula, octubre 2017



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



APROBACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Proyecto de Grado, presentado por la Licenciada, Yessica Daniela Salas Flores, cedula de identidad N° V-17.494.755, cuyo título tentativo es: **LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN EL NUEVO ORDEN JURÍDICO VENEZOLANO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**, el cual cumple con los requisitos de forma y fondo para ser presentado ante el jurado valuador en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo, aceptando asesorar al graduando en calidad de Tutor durante la etapa de desarrollo del Trabajo Especial de Grado, su evaluación y presentación.

Prof. CHRISTIAN COLOMBET

C.I. V- 4.458.163

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios por darme la dicha y oportunidad de poder concluir esta maestría.

*A mi padre **Rafael Salas** por ser un hombre de valores, humilde, luchador, responsable, bondadoso, por inculcarme tus valores y más, por estar para mí en todo momento incondicionalmente. Esto es para ti mi papi, porque mis triunfos, son los tuyos también.*

*Para mi esposo **Adrián Parra** quien ha sido mi aliado, mi compañero de vida, y se ha dedicado a apoyarme siempre, dándome su amor y su comprensión. Te amo.*

*A la bendición y satisfacción más grande que Dios me pudo dar, mi hijo **Santiago Adrián**, eres la fuerza y amor más puro y sublime que he podido experimentar a lo largo de mi vida, Dios te bendiga hoy y siempre mi amor te Amo profundamente.*

*A ti mi amigo y mi hermano de la vida **Alejandro Salazar**, te dedico mi trabajo, porque me dejaste como ejemplo tu constancia y perseverancia. Te adoro y te extraño enormemente.*

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar, expresando mi agradecimiento a Dios todopoderoso, quien me lo ha dado todo, sobre todo salud, y lo que he necesitado para lograr cada una de mis metas y esta es una de ellas. Contigo mi Dios se obtiene todo lo que se quiere, sin ti nada.

*A mi familia, papi (**Rafael**), esposo (**Adrián**), hijito de mi vida (**Santiago Adrián**), madrina, hermana, siento un profundo agradecimiento por ustedes, por ser mi base, mi apoyo incondicional, mi fuerza para continuar, por su amor, por creer en mí. Gracias.*

A esta casa de estudios Universidad de Carabobo por abrirme tus puertas y dejarme materializar este momento que anhelé desde un principio, por haber sido testigo de uno de los momentos más importantes y significativos para mí, como lo fue ser madre, pude recorrer tus pasillos y recibir mis clases con mi hijo en mi vientre y luego llevarlo físicamente a clases también.

*A cada uno de los profesores que dan vida a dicha casa de estudios y que fueron parte fundamental para llegar hasta aquí, y darme las herramientas y conocimientos para mi desarrollo profesional, en especial a las profesoras **Nuvia Pernía**, **Brenda Lozada**, **Thania Oberto** y a mi tutor profesor **Christian Colombet**, gracias por su apoyo, por su paciencia, comprensión, sugerencias y observaciones para la realización de este trabajo.*

A todos mis compañeros de clases que también fueron parte de este trayecto y me ayudaron en los momentos que necesité, sobre todo en Seminario III para la realización de mi Proyecto.

A Nuvia Morles, por toda la ayuda, asesoría, y aportes en este trabajo, gracias.

*Por último, pero nunca menos importante, dedico mis palabras de agradecimiento para ti **Alejandro Salazar**, hoy que te encuentras en otro plano, en el celestial, te hago llegar estas líneas hasta el cielo, agradezco eternamente toda tu asistencia, entrega incondicional, sobre todo tu hermandad y amistad para conmigo, por motivarme a realizar esta Maestría, por cada favor que me hiciste, por cada risa y chiste que me decías, por estar en los buenos y malos momentos, por habernos molestado porque sirvió para madurar y aprender a tolerarnos, por la confianza. **Alejandro** te adoro, te quiero hasta el infinito ida y vuelta gracias por ser parte de mi vida.*



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

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

**LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN EL NUEVO ORDEN JURÍDICO
VENEZOLANO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO.**

Autora: Lcda. Yessica Salas
Tutor: Prof. Christian Colombet
Año: 2017

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la importancia de la seguridad social según el nuevo orden jurídico venezolano para las personas con discapacidad que laboran en una institución pública Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC), con el propósito de dar a conocer las normativas legales que involucran la participación de aquellas personas que presentan alguna discapacidad, las cuales hoy en día sufren de alguna discriminación por parte de los dueños de las empresas en algunos casos de los mismos trabajadores. Metodológicamente, estuvo enmarcada en un estudio descriptivo de campo. En este sentido, la investigación tendrá como población un total de 9 empleados con discapacidad que laboran en una institución pública ubicada en el estado Carabobo, de los cuales representan la muestra intencional por ser una población pequeña y estar relacionados directamente con el tema en estudio, el instrumento elegido y construido, fue un cuestionario de preguntas cerradas, tipo Dicotómicas, conformada por treinta y cuatro (34) ítems. Los resultados arrojaron que: se debe adaptar al trabajador a cada puesto de trabajo según sus características físicas dependiendo del tipo de discapacidad que presente, y de esta manera facilitar todos los programas, cursos de capacitación, talleres y charlas para que estén al tanto de sus derechos, según lo establece el nuevo orden constitucional en relación a la seguridad social y deberes como ciudadanos.

Palabras claves: Seguridad Social, Orden Jurídico Venezolano, Personas con Discapacidad.



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

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

**SOCIAL SECURITY ACCORDING TO THE NEW VENEZUELAN LEGAL
ORDER FOR PERSONS WITH DISABILITIES WORKING IN A PUBLIC
INSTITUTION LOCATED IN THE CARABOBO STATE.**

Autora: Lcda. Yessica Salas
Tutor: Prof. Christian Colombet
Año: 2017

Summary

The objective of the present investigation is to: Determine the importance of social security according to the new Venezuelan legal order for people with disabilities working in a public institution Carabobo State Housing Institute (IVEC), with the purpose of publicizing the legal regulations that involve the participation of those people who have a disability, which nowadays suffer from some discrimination by the owners of the companies in some cases of the same workers. Methodologically, it was framed in a descriptive field study. In this sense, the research will have as a population a total of 9 employees with disabilities working in a public institution located in the state of Carabobo, which represent the intentional sample because it is a small population and be directly related to the subject under study, the chosen and constructed instrument was a questionnaire of closed questions, type Dichotomics, made up of thirty four (34) items. The results showed that: the worker should be adapted to each job according to his physical characteristics depending on the type of disability he presents, and thus facilitate all programs, training courses, workshops and talks so that they are aware of their rights, as established by the new constitutional order in relation to social security and duties as citizens.

Keywords: Social Security, Venezuelan Legal Order, Persons with Disabilities.

ÍNDICE GENERAL

	Página
Dedicatoria	vi
Agradecimientos	vii
Resumen	ix
Índice de cuadros	xiii
Índice de gráficos	xiv
Introducción	17
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	19
Objetivos de la Investigación	27
Justificación de la Investigación	27
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	30
Bases Teóricas	36
Bases legales.....	66
Definición de Términos	89
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la investigación	91
Tipo de Investigación	92
Nivel de Investigación	93
Población	93
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	94

	Página
Validez y confiabilidad	95
Técnica de análisis de los resultados.....	97
Estrategia metodológica.....	98
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	101
CONCLUSIONES.....	139
RECOMENDACIONES.....	142
LISTA DE REFERENCIAS	144
ANEXOS.....	149

INDICE DE CUADROS

N° Cuadro	Página
1 Factores de satisfacción laboral	42
2 Cuadro técnico metodológico.....	99
3 Origen, naturaleza, marco conceptual, cobertura y financiamiento	102
4 Asistencia	103
5 Creación	104
6 Integración	105
7 Necesidad	106
8 Corrección	107
9 Contingencias	108
10 Accidentes.....	109
11 Enfermedades.....	110
12 Maternidad y Paternidad	111
13 Incapacidad parcial.....	112
14 Incapacidad permanente	113
15 Invalidez	114
16 Vejez	115
17 Fiscales	116
18 Contribución directa	117
19 Calidad de vida, igualdad de condiciones, seguridad social, y pleno ejercicio de sus derechos.....	118
20 Cobertura.....	119
21 Conocimiento	120
22 Respeto	121
23 Cumplimiento	122
24 Garantía.....	123
25 Participación.....	124
26 No discriminación.....	125

27		126
	rechos.....	
28	Condiciones de seguridad.....	127
29	Contingencia.....	128
30	Protección social.....	129
31	Reinserción.....	130
32	Integración.....	131
33	Protección social.....	132
34	Equidad.....	133
35	Actitudes.....	134
36	Programas.....	135
37	Igualdad.....	136
38	Salud.....	137
39	Prioridad.....	138

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº Gráfico	Página
1 Pirámide de Maslow.....	37
2 Experiencias positivas.....	40
3 Experiencias negativas.....	41
4 Factores motivadores.....	45
5 Factores extrínsecos.....	46
6 Satisfacción e insatisfacción.....	47
7 La seguridad social.....	51
8 Principios de la seguridad social.....	54
9 Sistema de previsión social.....	56
10 Discapacidad.....	61
11 Tipo de discapacidad.....	64
12 Variables intervinientes.....	98
13 Asistencia.....	103
14 Creación.....	104
15 Integración.....	105
16 Necesidad.....	106
17 Corrección.....	107
18 Contingencias.....	108
19 Accidentes.....	109
20 Enfermedades.....	110
21 Maternidad y Paternidad.....	111
22 Incapacidad parcial.....	112
23 Incapacidad permanente.....	113
24 Invalidez.....	114
25 Vejez.....	115
26 Fiscales.....	116

27	Contribución directa.....	117
28	Cobertura.....	119
29	Conocimiento.....	120
30	Respeto.....	121
31	Cumplimiento.....	122
32	Garantía.....	123
33	Participación.....	124
34	No discriminación.....	125
35	Derechos.....	126
36	Condiciones de seguridad.....	127
37	Contingencias.....	128
38	Reinserción.....	130
39	Integración.....	131
40	Protección social.....	132
41	Equidad.....	133
42	Actitudes.....	134
43	Programas.....	135
44	Igualdad.....	136
45	Salud.....	137
46	Prioridad.....	138

INTRODUCCIÓN

La Seguridad Social, para las sociedades significa proteger a los ciudadanos que pasan por todas las etapas de la vida, comenzando desde su nacimiento hasta la muerte, como un derecho fundamental de todos, y que se debe preservar en el tiempo, por lo tanto, es la importancia de ratificar el derecho que tiene toda persona a la salud, las prestaciones por paternidad, viudedad, orfandad, entre otras.

En efecto, y en relación al tema sobre discapacidad, existe hoy en día una mayor conciencia de los derechos y necesidades hacia estas personas, y se tiene una idea más clara de la gestión de la discapacidad. Las personas con discapacidad se han asociado para reivindicar sus derechos y la integración en todos los aspectos de la vida social, incluida la población activa, por lo tanto, deben constituir plenamente en el empleo tomando en cuenta los derechos laborales en el total cumplimiento de las normativas legales que los ampara para que se les permita dedicarse a una actividad remunerada en la máxima medida de sus posibilidades.

De allí la importancia, del estudio sobre la Seguridad Social según el nuevo orden jurídico venezolano para las personas con discapacidad que laboran en una institución pública Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC), ya que permite conocer el valor de las normativas legales que involucran la participación de aquellas personas que presentan alguna discapacidad, las cuales hoy en día sufren de alguna discriminación por parte de los dueños de las empresas en algunos casos de los mismos trabajadores.

En este sentido, la presente investigación buscó enfatizar la importancia de la seguridad social, para las personas con discapacidad, y de esta manera promover la

integración y el cumplimiento de los derechos y deberes de las personas con discapacidad a obtener en sus ambientes de trabajo seguridad e integridad laboral. Para tal efecto y mayor comprensión de la temática abordada, esta investigación se estructuró en cuatro Capítulos, a saber:

El Capítulo I, está compuesto por el planteamiento del problema, el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II, se parte de los antecedentes o estudios que preceden a esta investigación, así como las bases teóricas que sustentan el desarrollo de la temática y por último definición de términos básicos.

En el Capítulo III se presentan los aspectos metodológicos, los cuales contemplan la naturaleza y diseño de la investigación, estrategias metodológicas, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, población a investigar y la respectiva validez y confiabilidad del estudio.

Finalmente, se presenta en el Capítulo IV el análisis e interpretación de los resultados, donde se da respuesta a los objetivos propuestos mediante la utilización de cuadros y gráficos donde se reflejan los datos agrupados para una mayor comprensión de la información presentada, así como también conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegaron mediante el desarrollo de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Para comenzar a abordar este tema sobre seguridad social, es importante destacar una memorable cita del Prócer de la Independencia y la integración latinoamericana Simón Bolívar, en el discurso de Angostura (15 de febrero de 1819), el cual dijo: “El sistema de gobierno más perfecto, es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de Seguridad Social y mayor suma de estabilidad política”.

Por lo tanto, la misma, es un concepto difícil de explicarlo ya que existe una diferencia entre los significados de ambas palabras y su significado jurídico, ya que el de seguridad encierra todo lo referente a la protección ante la magnitud y frecuencia del peligro, daño, catástrofe, desgracias, accidentes y enfermedades, y en cuanto a lo social se refiere que además de los aspectos laborales se extiende hasta todo lo concerniente a la sociedad.

Desde el punto de vista de Zúñiga M. (1963) citado por Aguirre, E (2000), puede considerarse la seguridad social, como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los

ingresos por causas de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a los familiares con hijos. (p. 98)

Es importante destacar, que la seguridad social es, para las sociedades que desean proteger a los ciudadanos que pasan por todas las etapas de la vida, comenzando desde su nacimiento hasta la muerte, como un derecho fundamental de todos, y que se debe preservar en el tiempo. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo en el año (2002 OIT), sostiene que:

La seguridad social es muy importante para el bienestar de los trabajadores, de sus familias y de toda la sociedad. Es un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crear cohesión social, y de ese modo contribuye a garantizar la paz social y la integración social. Forma parte indispensable de la política social de los gobiernos y es una herramienta importante para evitar y aliviar la pobreza. A través de la solidaridad nacional y la distribución justa de la carga, puede contribuir a la dignidad humana, a la equidad y a la justicia social. También es importante para la integración política, la participación de los ciudadanos y el desarrollo de la democracia. (p. 2)

De las evidencias anteriores, la misma, es considerada por la autora como un derecho de protección frente a situaciones de necesidad legalmente previstas o frente a determinados riesgos que impiden la actividad laboral, o limitan o anulan la capacidad de trabajo. En relación a su iniciación, la seguridad social en Venezuela, se imparte desde el año 1936 hasta la reforma del 1999 en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Aguirre, (2000), establece que:

Tuvo su origen según en la Ley del Trabajo del año 1936, dando paso a la Ley del Seguro Social del año 1940; el Seguro Social inicia sus labores, poniendo en funcionamiento los servicios para la cobertura de riesgos de enfermedades, maternidad, accidentes y patologías por accidente. Posteriormente en el año de 1966 se promulga una nueva Ley del Seguro Social, instituyendo los seguros de Enfermedades, Maternidad, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Sin embargo, se da la reforma Constitucional de 1999, donde cambia el paradigma de seguridad social, partiendo de la necesidad de todos los habitantes del territorio nacional de contar con un sistema de protección social concebida como un derecho social - humano fundamental, cónsono con la dinámica de los tiempos actuales. (p. 145)

Esta nueva visión está consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), artículo 86, que propone evitar la coordinación anárquica de dispositivos legales, reglamentarios y convencionales:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines.

Así mismo, el mencionado artículo, permite demostrar que la visión de la seguridad social establecida en la Carta Magna tiene su fundamento en el principio de la solidaridad, ya que toda persona tiene derecho a la seguridad social sin discriminación alguna y a ser beneficiada en los alcances, términos y condiciones que fijan las respectivas leyes especiales; sin que la ausencia de capacidad contributiva de las personas las excluye de los beneficios que les corresponden por las prestaciones del Sistema de Seguridad Social.

Por lo tanto, la importancia de ratificar el derecho que tiene toda persona a la salud, las prestaciones por paternidad, viudedad, orfandad, entre otras, como bien se pueden determinar en el artículo 17 de la citada Ley:

Contingencias amparadas por el sistema: El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat, recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regulará por las leyes específicas relativas a dichos regímenes.

En dichas leyes se establecerán las condiciones bajo las cuales los sistemas y regímenes prestacionales otorgarán protección especial a las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general, indígenas, empleados públicos y sobre todo a personas con discapacidad, que por su situación particular así lo ameriten.

Por lo tanto, en relación al tema sobre personas con discapacidad, existe ahora una mayor conciencia de los derechos y necesidades hacia estas personas, y se tiene una idea más clara de la gestión de la discapacidad. Al mismo tiempo, las personas con discapacidad se han asociado para reivindicar sus derechos y la integración en todos los aspectos de la vida social, incluida la población activa. Las empresas y organizaciones mejor informadas reconocen la necesidad de conceder a las personas con discapacidad un trato equitativo y han adquirido conciencia de la necesidad de proteger la salud a través de la seguridad social, tomando en cuenta la cantidad de personas que presentan alguna discapacidad.

A este respecto, la Organización Mundial de la Salud (2011), con el apoyo del Grupo del Banco Mundial, (2011), publicó el Informe Mundial sobre la Discapacidad; en este documento se señala que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad, que representa el 15% de la población mundial en su totalidad, mientras que a nivel nacional, y según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE 2013), en Venezuela existen 3 millones de personas con alguna discapacidad. Estas proyecciones justifican la importancia y necesidad de que existan instituciones dentro de la estructura del Estado venezolano la cual promueva, defienda y vigile los Derechos Humanos y la igualdad de condiciones laborales.

En efecto, hoy en día se tiene una mayor conciencia y una idea más clara de la seguridad social que involucra a las personas con discapacidad. Es por ello que, instituciones públicas como la Fundación para el Desarrollo de la Educación Especial (FDEE), entre otras, promueven la difusión de las políticas del estado tendentes a permitir la preparación de las personas con discapacidad, para explotar sus potencialidades.

Por lo tanto, se habla de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la cual en el Artículo 1 señala:

Las disposiciones de la presente Ley son de orden público y tiene por objeto regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración de la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. (p. 1).

De igual manera, las personas con discapacidad deben integrarse plenamente en el empleo, ya que resulta económicamente rentable para ellos que, en lugar de depender de la asistencia social, se les permita dedicarse a una actividad remunerada en la máxima medida de sus posibilidades, de esta manera promover la integración y el cumplimiento de los derechos y deberes de las personas con discapacidad a obtener en sus ambientes de trabajo seguridad e integridad laboral. Así mismo, considerando que los grupos más vulnerables de la población venezolana se encuentra el de las personas con discapacidad, que a lo largo de los años han sido tradicionalmente olvidados de los distintos ámbitos de la vida socio productiva del país; esta exclusión lleva consigo la privación de derechos fundamentales, tales como: educación, trabajo, igualdad, equiparación de oportunidades, no discriminación e inclusión, entre otros, los cuales constituyen la base para el desarrollo integral.

Sin embargo, a pesar de la vigencia en Venezuela de un régimen jurídico que establece la obligatoriedad de Estado para la generación de condiciones y oportunidades que permitan la participación activa de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social, y que existen además instituciones públicas

que han promovido acciones y abierto espacios para iniciar procesos de inclusión, desafortunadamente aún se siguen evidenciando diversas formas de discriminación.

A raíz de ello, una de las acciones más enérgicas del gobierno venezolano ha sido la implementación de una serie de políticas públicas con profundo contenido social, destinadas a distintos sectores de la población que han sido marginados de la protección social del Estado, dentro de esos grupos destaca el de las personas con discapacidad, quienes a lo largo de la historia han luchado por el reconocimiento de sus derechos fundamentales a ser tratados en igualdad de condiciones y a que cumplan las leyes en lo que respecta a la seguridad social de las personas con discapacidad.

No obstante, y a pesar de que en Venezuela existe un régimen jurídico que establece la obligatoriedad del Estado para la generación de condiciones y oportunidades que les permitan ser actores protagónicos de su propio futuro, aún se siguen evidenciando diversas formas de exclusión. Es importante reconocer las políticas públicas que se están aplicando a fin de lograr la atención integral de las personas con discapacidad, pero a pesar de solucionar diversos problemas, han sido muy criticadas por su ineficacia y carácter populista, no llegando a solventar el problema de raíz.

Por lo que, en relación a este último, y como tema central de la presente investigación, se analizará la seguridad social de las personas con discapacidad que laboran en una institución pública, ubicada en el estado Carabobo, según el nuevo orden constitucional, con el propósito de conocer si se cumple con el nuevo orden jurídico venezolano en relación a seguridad social hacia los empleados con discapacidad que laboran en esta institución.

Formulación del Problema

El propósito de esta investigación radica en la importancia de dar a conocer las normativas legales que involucran la participación de aquellas personas que presentan alguna discapacidad, las cuales hoy en día sufren de alguna discriminación por parte de los dueños de las empresas en algunos casos de los mismos trabajadores, por lo tanto, ya que toda persona como lo establece la Constitución Bolivariana de Venezuela, tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. Ante esta situación planteada surge la siguiente problemática:

¿Cuál es la importancia de la seguridad social según el nuevo orden jurídico venezolano para las personas con discapacidad que laboran en una institución pública? ¿Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC)?

¿Cómo se da la Seguridad Social según su origen, naturaleza, marco conceptual, cobertura y financiamiento partiendo de su rango Constitucional?

¿Cuáles son los planteamientos teóricos que amparan a las personas con discapacidad que laboran en una institución pública? ¿Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC)??

¿De qué manera la seguridad social ampara a las personas con discapacidad que laboran en una institución pública? ¿Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC)?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la importancia de la seguridad social según el nuevo orden jurídico venezolano para las personas con discapacidad que laboran en una institución pública Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC).

Objetivos Específicos

Describir la Seguridad Social en su origen, naturaleza, marco conceptual, cobertura y financiamiento, partiendo del aspecto legal.

Identificar la normativa legal que garantizan la seguridad social de las personas con discapacidad que laboran en el Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC).

Analizar la Seguridad Social que ampara a las personas con discapacidad que laboran en el Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC).

Justificación de la Investigación

A través de este caso de estudio, se tratará de colocar una herramienta positiva en manos de todas las personas que dirigen, administran o que de una u otra forma unen sus esfuerzos y conocimientos para alcanzar el desarrollo de la seguridad social, el caso de la investigación es hacia las personas con algún tipo de discapacidad.

En relación a su relevancia empresarial, esta plantea la importancia de que las empresas y organizaciones pueden incorporar en sus poblaciones activas personas con discapacidad, aunado a tomar en consideración el orden jurídico constitucional en base a la prevención y salud laboral para el completo cumplimiento de todos los derechos establecidos en las leyes y reglamentos nacionales e internacionales en materia de seguridad laboral hacia la persona con discapacidad. La Seguridad Social tiene relevancia socio – político – económico, porque a través de la reforma constitucional de 1999, se logra modificar instrumentos legales y financieros dentro de los cuales están los programas de protección social para el beneficio de las personas con discapacidad, así como aquellos que lo financian a través de contribuciones e impuestos obligatorios, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y superar las fallas que actualmente presenta el sistema.

Por ello, la importancia de poder contar con un nuevo régimen de seguridad social no es asunto del presente. Se trata más bien de la confección de un conjunto de estructuras administrativas, que tienen que prefigurar el tipo de sociedad que deseamos para las futuras generaciones. Este nuevo sistema tiene que estar sustentado en criterios técnicos, pero con un alto contenido social y de equidad. Por otra parte, la Seguridad Social desde el punto de vista legal, y desde el nuevo marco Constitucional, permite hacer una evaluación de las necesidades de la protección

social de toda la población incluyendo a las personas con discapacidad, la determinación de los objetivos de esa protección a nivel nacional.

La investigación se desarrollará bajo la línea de investigación Seguridad Social, permitiendo a nivel teórico una exploración de las leyes nacionales que promueven los derechos de las personas con discapacidad en edad de trabajar, con el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En el siguiente capítulo, se exponen los Antecedentes de investigaciones relacionadas con el presente estudio y que tienen relevancia para el mismo, las Bases Teóricas que sustentan el estudio, así como la definición de Términos Básicos.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes incluyen todos los trabajos anteriores que dan soporte a una investigación; éstos relacionados directamente con el tema o el problema de la misma. Becerra, L (2003:36) plantea que “constituyen antecedentes, todo conocimiento previo que sirva para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado”. Así mismo Tamayo, M (2004:98) plantea que los antecedentes son “una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación”. Se refiere a trabajos investigativos que sirven de base para el tema a investigar y que permiten aclarar el marco de la misma.

Para el desarrollo de la investigación se llevó a cabo una revisión de diferentes fuentes documentales con la finalidad de efectuar un trabajo más original y metodológicamente apto, encontrando trabajos de grado que pudieran dar soporte al estudio actual. Dicha investigación debe estar apoyada sobre las bases de estudios relacionados con anterioridad al tema, que brinden su aporte y orienten el estudio y a sus autores. A continuación, se presentan los estudios que tienen mayor relación directa con la presente investigación:

Antecedentes Nacionales

Se comienza por revisar a Hernández (2015), quien desarrolló una investigación titulada *Caracterización de personas con discapacidad calificada en el ambulatorio del 23 de enero, Maracay estado Aragua, 2010-2013*. Tesis de Maestría no publicada Universidad de Carabobo. Se realizó un estudio descriptivo con el objeto de caracterizar a las personas que fueron calificados con discapacidad en el Ambulatorio del 23 de enero, Maracay Estado Aragua. La población estuvo conformada por 200 personas calificadas con discapacidades con un porcentaje del 93,5% a las que se le aplicó un cuestionario y se le llenó la planilla de calificación mediante el Programa Nacional de Atención en Salud a personas con discapacidad (PASDIS), obteniéndose que la discapacidad adquirida representó el 66,7%, la discapacidad motriz-auditiva fue del 49,18%, el grado de instrucción la secundaria 33,16%. El sexo masculino y la edad joven obtuvieron mayor tendencia. Un 79,67% requieren trabajar, y un 81,81% pueden realizar diferentes actividades de acuerdo a su profesión. Finalmente, como conclusión de las 187 personas calificadas, únicamente están certificadas 40 personas. La condición social, la falta de coordinación institucional y la dificultad del proceso de certificación son un obstáculo para la inserción laboral.

El estudio, es considerado un aporte para la investigación ya que, plantea la discapacidad y refleja la importancia de ser considerados según el tipo de discapacidad para poder realizar actividades laborales, tomando en cuenta su salud.

Como señala Bencomo (2013), en su investigación titulada *Reconocimiento de los derechos sociales y laborales de las personas con discapacidad en la Corporación Alcaldía de Maracaibo del estado Zulia*. Trabajo Especial de Grado

presentado para Optar al Título de Magíster Scientiarium en Desarrollo Social. Universidad del Zulia. La investigación se focaliza en el paradigma positivista, basada en una metodología cuantitativa no-experimental y descriptiva que permitió Conocer en qué condiciones se incorporan las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, específicamente en la Corporación Alcaldía de Maracaibo. Para lograr este objetivo se diseñaron dos instrumentos, uno dirigido a la Directora del Departamento de Personal de la Corporación Alcaldía de Maracaibo, y el otro dirigido a 59 personas con discapacidad empleados en la Corporación Alcaldía de Maracaibo permitiendo abarcar el proceso vivenciado por los mismos.

Los datos que estructuran esta investigación se obtuvieron a través de revisiones bibliográficas documentadas y trabajo de campo. Entre los hallazgos más significativos se conoció que a los empleados con discapacidad se le reconoce su derecho a la igualdad para todos los ciudadanos, realizan funciones ajustados a sus capacidades y destrezas, sin embargo, los empleados con discapacidad desconocen la Ley para las Personas con Discapacidad, sus derechos y garantías. Por otra parte, se conoció que en el momento del ingreso la Alcaldía realiza pruebas para conocer las destrezas, habilidades, conocimientos y limitaciones de esta población. Asimismo, se conoció que las personas con discapacidad se sienten aceptadas por el entorno social de la organización.

Es considerado relevante para el estudio, por que armoniza con figuras legales dictadas recientemente por el Estado Venezolano, que versa sobre el supremo compromiso con respecto a la Seguridad de las personas con discapacidad en Venezuela, para el logro de una mayor eficiencia y eficacia basado en principios humanísticos, sustentado en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso del país y del colectivo nacional.

De acuerdo con Guerrero (2010), quien desarrolló una investigación titulada: ***La Seguridad Social en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.*** Trabajo de grado presentado para optar al título de Magister Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, mención Derecho del Trabajo. Universidad del Zulia.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la Seguridad Social, desde el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, que la reconoce en su artículo 86 como un derecho humano fundamental para todas las personas, independientemente de su condición social o capacidad económica para contribuir a su financiamiento.

A través de ella, el Estado se obliga a garantizar este derecho mediante la creación y desarrollo de un Sistema de Seguridad Social, considerado como un servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en diversas contingencias de enfermedad o accidentes sea cualquiera su origen, magnitud y costo. Igualmente se hace un recorrido por todo lo que ha sido el Seguro Social y las Políticas Sociales implementadas por el Gobierno para ayudar a la población más necesitada y en situaciones difíciles.

En relación al aporte para la presente investigación, la misma pretende contribuir y servir de guía a otras instituciones educativas y estudiantes dedicados al estudio de la seguridad social. Para ello, se ha revisado una gran cantidad de informes, artículos, tesis, textos legales, entre otros, relacionados con el objeto de este trabajo.

Antecedentes Internacionales

De igual manera, Escobar (2014), desarrolló una investigación titulada: ***La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta***. Tesis presentada como requisito para optar al título de Magíster en Discapacidad e Inclusión Social. Universidad Nacional de Colombia. Esta investigación tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia.

Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de Personas con Discapacidad. El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo; contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución acorde entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo.

Así mismo, la relación con el presente estudio, radica en la inclusión laboral ya que encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

Es también relevante lo que Priante (2009), expone en su Tesis Doctoral, con el título *Mejoras en organizaciones de México y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva*. La presente Tesis Doctoral en Inclusión Social. Universidad de México. Tiene como propósito contribuir a la calidad de la inclusión de personas con discapacidad y a la cultura organizacional en las organizaciones donde se encuentran, concretamente en México y España.

El programa trata de reunir esfuerzos y trabajar de forma interdisciplinar junto con organismos de intermediación. Trata de actuar en la cultura organizacional, generando una red incluyente, mediante la intervención. Pretende potenciar valores, mejorar actitudes, fomentando la socialización y el trabajo en equipo. Y todo ello con objeto de potenciar la calidad de la inclusión, facilitando además un clima organizacional de apoyo.

Por lo que, se considera un gran aporte para la investigación, ya que plantea la actitud de rechazo en la tendencia de los seres humanos a ver como inferiores a las personas de diferentes condiciones a las propias, afectando a los “otros” dentro de las organizaciones. Tomando en cuenta el valorar a los más débiles, pobres o necesitados, y de esta manera dejar atrás la exclusión social, la diferencia de oportunidades para el desarrollo de cada persona y la desigualdad.

Bases Teóricas

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow (1943-1954).

Maslow A (1943-1954), desarrolló un modelo o teoría de la jerarquía de necesidades que ha tenido una amplia repercusión en la teoría y la práctica de las organizaciones. De hecho, algunos autores afirman que es probablemente la teoría más conocida de motivación. Su objetivo era demostrar que, a lo largo de toda la vida, el hombre busca incesantemente nuevas satisfacciones para sus necesidades no cubiertas.

Por lo tanto, la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, presenta que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de las necesidades, el mismo autor, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menor prioridad.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático, sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. (Ver Figura N°1)

Figura N° 1 Pirámide de Maslow



Fuente: Maslow A (1978) en adaptación Salas (2017)

Aquí subyace la importancia de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y ello, está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor. En relación a la conducta humana y la motivación, la Jerarquía de Maslow plantea que: las personas se sentirán más motivadas por lo que buscan que, por lo que ya tienen. Maslow A (1978: 245). Según Maslow (1954) citado por Marcano (2003) expone la jerarquización de las Necesidades:

Necesidades Fisiológicas: son las más básicas, su satisfacción es necesaria para la supervivencia. Incluyen la necesidad de aire, agua, comida, temperatura adecuada, descansar, sexo, aliviar el dolor entre otras.

Necesidades de Seguridad: son las necesidades de protección física tales como el abrigo, salud, comodidad, busca estar libre de todo peligro y tener protección, tanto en el presente como en el futuro. Se preocupa principalmente por garantizar un trabajo que le brinde estabilidad laboral y protección económica. **Necesidad de Afecto y Pertenencia:** estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación, es decir, a todo aquello que lleva al individuo a buscar a otros para ser aceptado, aprobado, querido y amado por los demás; estas son las necesidades de apoyo, pertenencia, compañía y asociación con los otros. **Necesidades de Autorrealización:** este nivel corresponde a todos los comportamientos orientados a desarrollar las potencialidades propias y alcanzar el máximo rendimiento y compromiso de que se es capaz. Son las necesidades de ser cada vez más. **Necesidades de Trascendencia:** Se refieren al sentido de comunidad, de contribución con la humanidad y de obligación hacia otros, basado en los dones personales. (p.116).

Después de las consideraciones anteriores, se puede concluir que esta teoría, está relacionada directamente con los objetivos de la investigación, ya que representa un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la falta de amor, respeto, protección social y derechos de igualdad. Es aquí donde se menciona las necesidades sociales de las personas que presentan alguna dificultad física, o discapacidad, las cuales necesitan ser atendidos a través de políticas públicas que engloben las necesidades de orden social a través de la seguridad donde participen todos en igualdad de condición tomando en consideración sus necesidades de seguridad mencionadas por el autor.

En esta forma, estas necesidades tienen que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente. Hoy en día muchas personas con alguna discapacidad necesitan ser tratados sin discriminación y en igualdad de condición, para poder sentirse auto realizado una vez que hayan satisfecho sus necesidades de orden inferior

y superior. Sin embargo, muchas veces esto no sucede, ya que aún existe mucha gente con discapacidad que trabaja para satisfacer necesidades primarias.

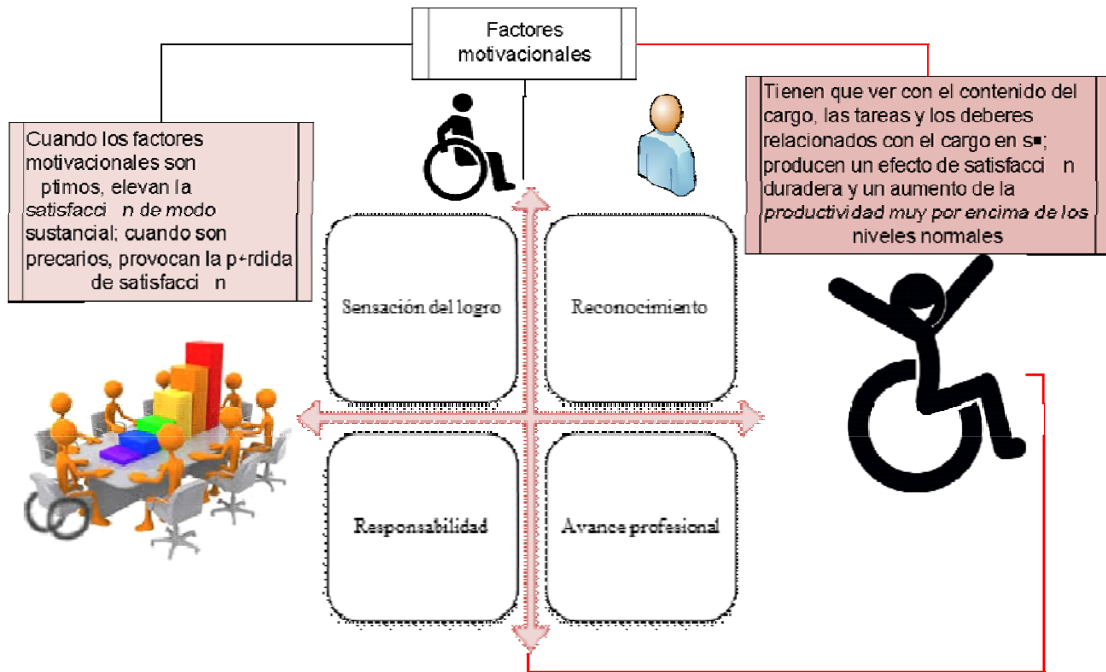
Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg F (1959)

La primera teoría de la Satisfacción Laboral es la de Frederick Herzberg, la “Teoría de los Dos Factores”, que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, como rebatir su validez. Dessler, (1987:98), supone que: “la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo”.

Así mismo, para Locke (1976:157) la define como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”, y para Muchinsky (2000: 238) es “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo”. De esta forma, Leal (2004: 115) afirma que, “un trabajador se siente satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad. Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes “relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala” (incidentes críticos).

El mismo autor, propone una teoría de la motivación en el trabajo, caracterizada por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano, a través de las experiencias positivas y negativas vividas dentro del ambiente laboral, tomando en cuenta que las experiencias positivas están representadas en los siguientes aspectos: la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento. (Ver Figura N° 2).

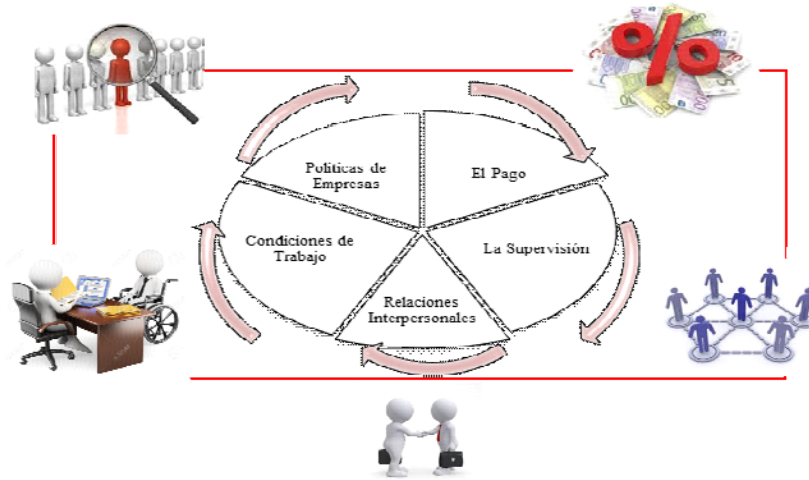
Figura N° 2 Experiencias Positivas



Fuente: Herzberg (1957), en adaptación Salas (2017)

Mientras que las experiencias negativas eran vistas por factores como: el salario, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa. (Ver Figura N° 3)

Figura N° 3 Experiencias Negativas



Fuente: Herzberg (1957), en adaptación Salas (2017)

El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de "factores higiénicos").

En ese mismo sentido, Genescá (1977: 80). Opina que “Herzberg en lugar de contemplar la satisfacción laboral como un continuo que va desde la total insatisfacción a la total satisfacción, propuso dos dimensiones independientes que causan, de manera diferencial, la satisfacción y la insatisfacción laboral”. Así, la presencia de factores motivadores produciría satisfacción y su ausencia indiferencia, mientras que la presencia de factores higiénicos generaría indiferencia y su ausencia, insatisfacción. En palabras de los autores: Herzberg; Mausner; y Snyderman (1959)

Unas deficientes condiciones de trabajo, una mala administración de la empresa y un deficiente estilo de dirección determinarán normalmente insatisfacción en el trabajo. Una buena política, administración, estilo de

dirección, condiciones de trabajo..., no determinarán por sí mismos satisfacción en el trabajo. Contrariamente, el reconocimiento, logro, trabajo interesante, responsabilidad y promoción, determinan satisfacción en el trabajo. Su ausencia conduce con poca frecuencia a la insatisfacción. (p. 82).

Muchas investigaciones posteriores no corroboran exactamente la dicotomía entre factores que Herzberg encontró en sus investigaciones, pero sí se ha comprobado que la distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos es importante y útil.

Cuadro N°1: Factores de Satisfacción Laboral

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIÉNICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el Individuo en relación con su EMPRESA).
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Fuente: Herzberg (1957), en adaptación Salas (2017)

En consecuencia, se propone la existencia de dos clases de factores que influyen en la satisfacción en el trabajo.

Según Herzberg (1957), los factores intrínsecos o motivadores, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según las investigaciones del mismo autor, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción.

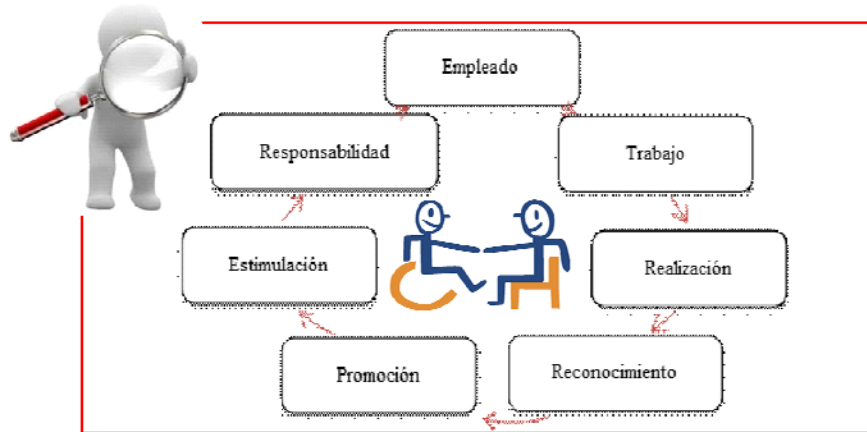
El autor destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional y no la satisfacción.

Herzberg consideraba que la relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito o fracaso, investigó la pregunta, ¿qué espera la gente de su trabajo?, pidió a las personas que describieran situaciones en detalle en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal sobre sus puestos. Después estas preguntas se tabularon y clasificaron.

Desde el punto de vista de Stoner y Freeman, (1994:235), “lo interesante es que, para motivar al individuo, se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los Factores extrínsecos”. Sin embargo, las críticas al trabajo de Herzberg son muy numerosas, siendo las principales, las referidas a su método de reunir datos, el cual supone que la gente puede, y desearía reportar sus experiencias de satisfacción e insatisfacción correctamente. De hecho, la gente está predispuesta; y tiende a atribuirse los sucesos de éxito, mientras aluden a factores externos como causas de fracasos.

Por lo tanto, esta teoría Incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. (Ver Figura N° 4)

Figura N° 4 Factores Motivadores



Fuente: Herzberg (1957), en adaptación Salas (2017)

Al mismo tiempo Herzberg señala que existen factores contingentes o higiénicos, que están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas.

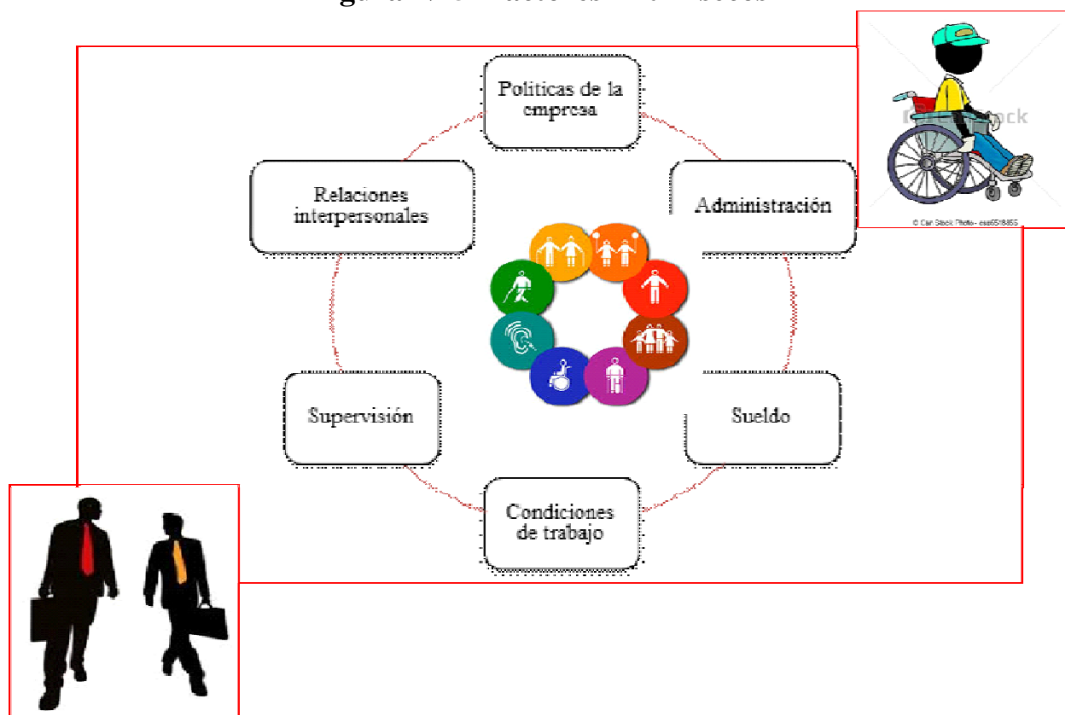
Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, entre otros. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas

empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo.

Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. (Ver Figura N° 5)

Figura N° 5 Factores Extrínsecos

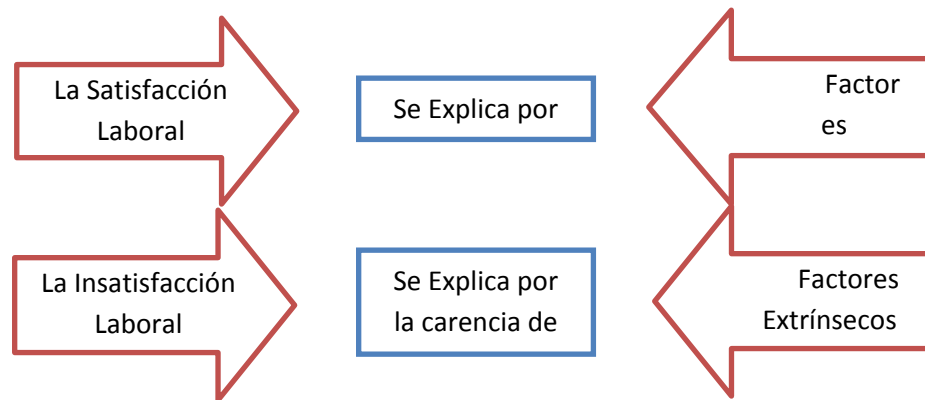


Fuente: Herzberg (1957), en adaptación Salas (2017)

De modo que, “satisfacción laboral” e “insatisfacción laboral” se explican por diferentes factores; la primera por Factores Intrínsecos, mientras que la segunda, por la carencia de Factores Extrínsecos, pero de ningún modo una es lo opuesto de la otra. Los factores intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto, porque pueden satisfacer las necesidades de desarrollo psicológico.

Por tanto, para Atalaya (1995:234) “el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará sólo ausencia de satisfacción”. (Ver Figura N° 6)

Figura N° 6 Satisfacción e Insatisfacción Laboral



Fuente: Herzberg (1957), en adaptación Salas (2017)

Por otro lado, la insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos del trabajo, el deterioro de estos factores por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción. Su mejoramiento aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. De modo

que éstos funcionan como una vacuna que evita que la persona enferme, pero no mejora la salud.

Lo interesante es que, para motivar al individuo, se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los Factores extrínsecos. Sin embargo, las críticas al trabajo de Herzberg son muy numerosas, siendo las principales, las referidas a su método de reunir datos, el cual supone que la gente puede, y desearía reportar sus experiencias de satisfacción e insatisfacción correctamente. De hecho, la gente está predispuesta; y tiende a atribuirse los sucesos de éxito, mientras aluden a factores externos como causas.

Asimismo, la teoría es incompatible con investigaciones precedentes, dado que ignoran variables específicas. Herzberg supone que se da una relación entre satisfacción y la productividad, pero su metodología no se ocupa de la segunda, si se desea relevar la investigación es preciso suponer una fuerte relación entre satisfacción y productividad.

La clasificación rígida de factores extrínsecos e intrínsecos, es arbitraria no hay elementos empíricos para considerar que los factores extrínsecos no puedan motivar a la gente y viceversa, no hay factores absolutos, tanto unos como otros pueden producir satisfacción-insatisfacción. Para Shultz, (1991:124), “Algunos factores de higiene, entre ellos, el aumento y los elogios, también podrían cumplir la función de motivadores puesto que llevan al reconocimiento del logro”.

Uno de los aportes de la teoría con la investigación, es el enriquecimiento del puesto, que implica hacer más interesante y con retos al trabajo que realizan las

personas con discapacidad en una organización, y a través de ello darle la misma autonomía al trabajador que presente dificultades físicas como a una persona normal, es decir igualdad de derechos y permitirle hacer parte de la planeación e inspección que normalmente realiza cualquier empleado. Estructurar los puestos de modo que el trabajador con discapacidad tenga oportunidad de experimentar una sensación de logro, y superación para que se sienta como una persona normal en medio de ese ambiente organizacional.

Por lo tanto estas teorías mencionan los factores higiénicos que van relacionados con el Sistema de Seguridad Social amparando a las personas sujetas a su campo de aplicación ante las contingencias de: enfermedad o accidente, cualquiera sea su origen, magnitud y costo; maternidad, paternidad; discapacidad total (invalidez); discapacidad parcial; desempleo; vejez; muerte; riesgos laborales; viudedad; cargas familiares; necesidades especiales; y, cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social.

Y por supuesto al Ámbito de Aplicación Personal, ya que como lo menciona la constitución, toda persona tiene derecho a la seguridad social, independientemente de su capacidad económica para contribuir a su financiamiento. Se presenta sin ningún tipo de discriminación, por que el sujeto activo del derecho es cualquier habitante venezolano o extranjero que este residenciado legalmente en la República.

Seguridad Social

Es aportada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1992, definición clásica ratificada por el Departamento de Seguridad Social de la oficina

internacional del trabajo de la (OIT), en conjunto con el centro internacional de formación de la OIT y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en Ginebra, publicada en 1.992:

Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. (p. 12)

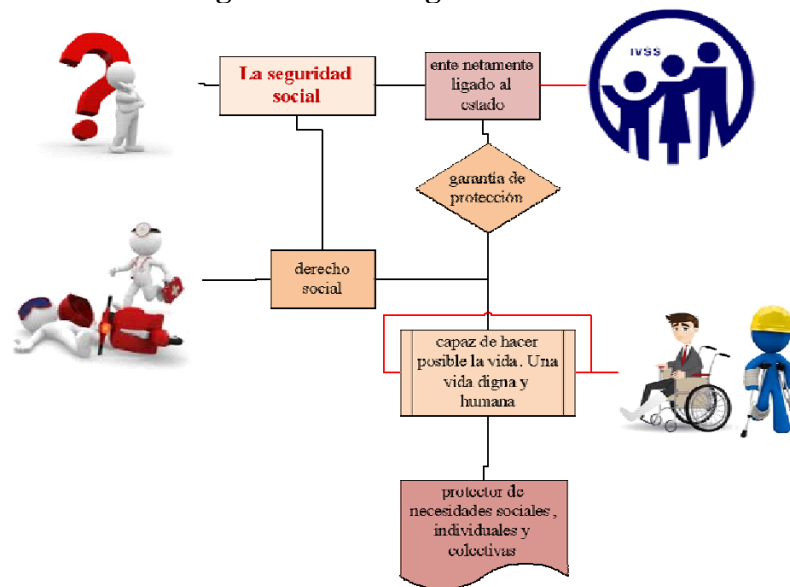
De acuerdo al concepto anterior, la Seguridad Social tiene como objetivo proteger a todos los miembros de la sociedad frente a todas las contingencias a que se exponen a lo largo de la vida. Por ejemplo, la salud, vejez, cargas familiares, accidentes de trabajo, invalidez, muerte o desempleo, tienen que ser garantizadas obligatoriamente por el Estado, siendo este responsable de su cumplimiento, asegurando el carácter redistributivo de la riqueza con justicia social.

La seguridad social es un sistema de protección social, fundado legalmente, orientado a garantizar a los habitantes de un país un mínimo de condiciones favorecedoras de una existencia humana y digna. (Ver Figura N° 7)

- ❖ La seguridad social es un sistema o régimen de protección social. (Sistema de protección)
- ❖ Como derecho social debe estar fundado legalmente. (Sujeto obligado: en primer lugar, el Estado, por ser el garante de la Ley y los derechos sociales).
- ❖ Es una garantía de protección frente a ciertas y determinadas situaciones sociales o riesgos. (Contingencias susceptibles de ser previstas).

- ❖ Es una garantía de protección establecida para toda la población. (Sujeto y bien tutelado: el ser humano. Alcance: Universal).
- ❖ La garantía tiene un límite. Un mínimo de condiciones. Dicho mínimo debe ser capaz de hacer posible la vida. Una vida digna y humana. (Objetivo protector de la seguridad social).

Figura N° 7 La seguridad social



Méndez P, (1995:20) en adaptación Salas (2017)

Según Méndez P, (1995:20), analizando éste concepto de Seguridad Social se puede deducir lo siguiente:

Es un ente netamente ligado al estado, es un instrumento protector de necesidades objetivas, especifica el derecho que tienen los ciudadanos de participar de la misma, da a entender todo lo referente al derecho de la Seguridad Social y que debe ser gerenciada por un órgano gestor.

El alcance del concepto de seguridad social que se basa en la aplicación de un sistema de seguridad social apoyado en los principios filosóficos y doctrinarios del mencionado sistema que garantice la estabilidad social, económica y social de la población. Por lo tanto, el concepto de la seguridad social está dividido en:

- ❖ El concepto restringido, toma en cuenta seguros sociales y asistencia social.
- ❖ El concepto intermedio, implica seguros sociales, beneficencia y asistencia social.
- ❖ El concepto amplio, ampara todos los subsistemas que puedan ser utilizado por la seguridad social.

La seguridad social es el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera que está directamente conectado con la satisfacción de las necesidades, producto que el individuo se encuentra en un constante estado de necesidad, quien está en procura de los medios de lograr la satisfacción más adecuada de esas necesidades.

El enfoque estructuralista de la seguridad social presenta una serie de sistemas y elementos que coexisten en la misma y en lo que se refiere a los elementos (campo de aplicación, financiamiento, prestaciones y organizaciones administrativas), los cuales están presente en los principios doctrinarios (universalidad, solidaridad, integralidad y unidad) que han orientado y han encausado las tendencias y proyección de la seguridad social.

Objetivos de la seguridad social

La Seguridad Social Integral tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sea o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

La Seguridad Social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sean temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, que puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios.

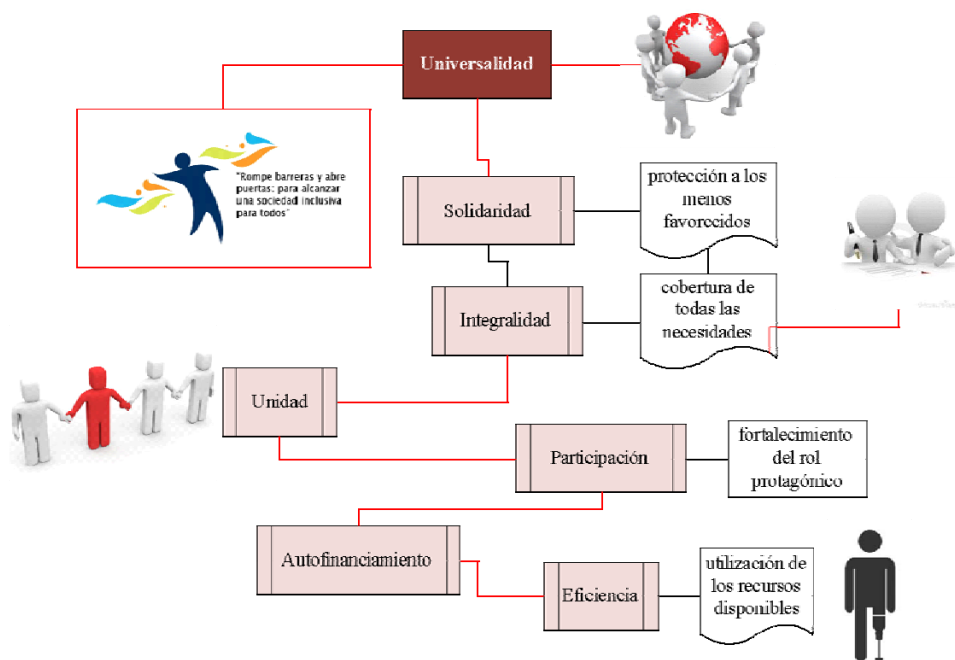
Principios fundamentales de la seguridad social

La Seguridad Social Integral se basa en los siguientes principios:

- ❖ **Universalidad:** Es la garantía de protección para todas las personas amparadas por esta Ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida;
- ❖ **Solidaridad:** Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema;
- ❖ **Integralidad:** Es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema.
- ❖ **Unidad:** Es la articulación de políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo.

- ❖ **Participación:** Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el Sistema de Seguridad Social Integral;
- ❖ **Autofinanciamiento:** Es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible; y
- ❖ **Eficiencia:** Es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios que esta Ley asegura sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente. (Ver Figura N° 8)

Figura N° 8 Principios de la seguridad social



Méndez P, (1995:20), en adaptación Salas (2017)

La Seguridad Social se caracteriza como servicio no lucrativo, lo que determina que la falta de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Deja entrever esta característica que aun cuando las personas no hayan contribuido en la creación de ningún fondo social previsto en los

sistemas de seguridad, tendrán derecho a recibir los beneficios plasmados en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Sistema de previsión social

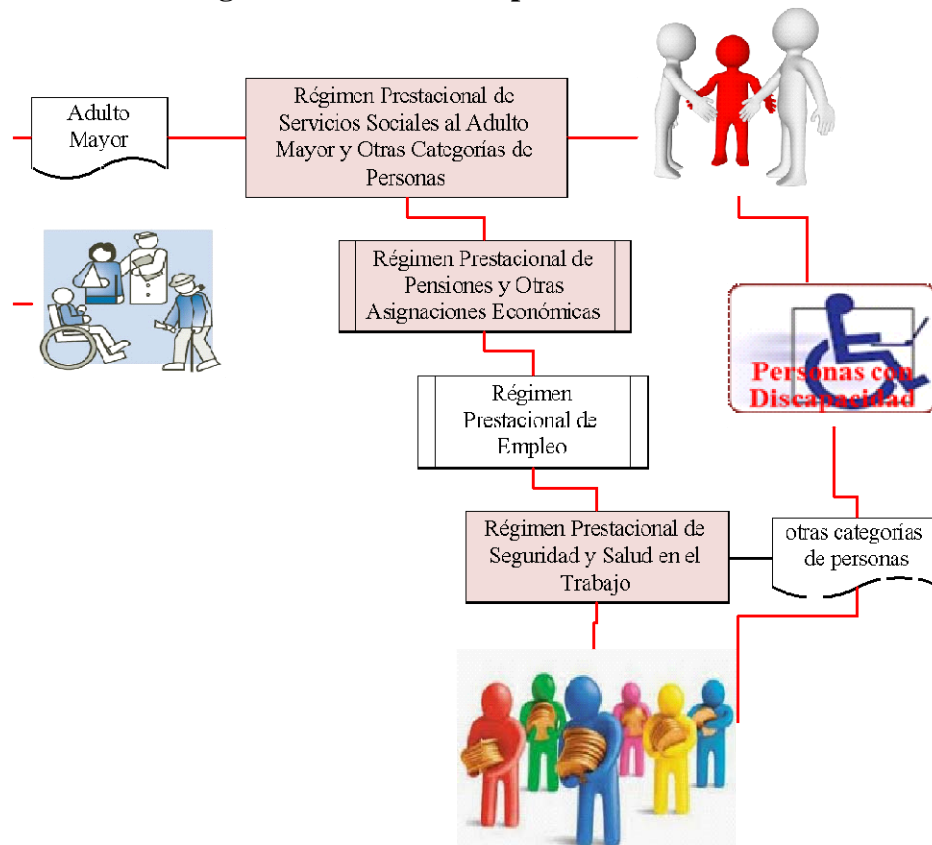
El Sistema de Previsión Social agrupa varios regímenes prestacionales que se integran y complementan entre sí e independientes, que están destinados a atender las contingencias amparadas en el Sistema de Seguridad Social. Algunos de estos servicios o contingencias han sido regulados por leyes y otras aún se encuentran en mora legislativa.

Entre los regímenes que agrupa el Sistema de Previsión Social podemos señalar el Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas; Régimen Prestacional de Empleo; Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo establece el Artículo 21 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social vigente.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social en el artículo 57 determina cuales son las prestaciones, programas y servicios que comprende, que se clasifican en dos grupos. El primer grupo referido única y exclusivamente al Adulto Mayor, que comprende las asignaciones económicas permanentes o no, para los adultos o adultas mayores con ausencia de capacidad contributiva; participación en actividades laborales acordes con la edad y estado de salud; atención domiciliaria de apoyo y colaboración a los adultos o adultas mayores que así lo requieran; turismo y recreación al adulto o adulta mayor; y, atención institucional que garantice alojamiento, vestido, cuidados médicos y alimentación a los adultos o adultas mayores. (Ver Figura N° 9)

El segundo grupo, aplicaría para “otras categorías de personas” que comprendería las asignaciones para personas con necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar. Y lo referente a cualquier otro tipo de programa o servicio social que resulte pertinente de acuerdo con la ley respectiva, comprendería de forma general ambos grupos.

Figura N° 9 Sistema de previsión social



Méndez P, (1995:20), en adaptación Salas (2017)

Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.

Este Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas se creó con el objeto de garantizar a las personas contribuyentes, las prestaciones dinerarias que les correspondan, de acuerdo con las contingencias amparadas por este Régimen y conforme a los términos, condiciones y alcances previstos en la Ley. De conformidad a lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social dicho régimen comprende las prestaciones:

Artículo 62:

1. Pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad.
2. Indemnizaciones por ausencia laboral debido a enfermedades o accidentes de origen común, maternidad y paternidad.
3. Asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar.
4. Los subsidios que establezca la ley que regula este Régimen Prestacional.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, art. 81, determinó como derecho social fundamental que toda persona que presentare discapacidad o necesidades especiales, tiene el derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades, así como su inclusión en la vida familiar y comunitaria. Por tal razón el Estado le garantizará el respeto a su dignidad humana mediante la equiparación de igualdades y condiciones, dentro de las cuales se incluye la seguridad social.

En el mismo orden de ideas, a este tipo de pensiones pueden acogerse los trabajadores o las trabajadoras no dependientes pero que reciban subsidios para el pago de cotizaciones, indemnizaciones y prestaciones en dinero que serán financiadas

con cotizaciones del afiliado o afiliada y aportes eventuales del Estado, en los casos que lo ameriten, conforme a los términos, condiciones y alcances que establezca la Ley que regule el Régimen Prestacional de Pensiones y otras Asignaciones Económicas.

En lo referido a las indemnizaciones por ausencia laboral debido a enfermedades o accidentes de origen común, maternidad y paternidad, varios textos legales recogen en su articulado la definición de los mismos y su forma indemnizatoria, como es el caso de enfermedades y accidentes de trabajo regulados en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, y en cuanto a la Maternidad la Ley Orgánica prevé su protección.

Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objeto la promoción del trabajo seguro y saludable; el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales.

Seguro social obligatorio

Según Cabanellas, G 2001, el Seguro Social lo constituye todos y cada uno de los sistemas previsionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran sometidas ciertas personas.

Principalmente los trabajadores, a fin de mitigar al menos, o de reparar siendo factible, los daños, perjuicios y desgracias de que puedan ser víctimas involuntarias, o sin mala fe en todo caso. Cuando los riesgos y todas las contingencias personales, familiares y económicas se agrupan en un solo régimen de aseguración, entonces el Seguro Social es aquel que ampara cualquier eventualidad adversa para el asegurado.

Cabe destacar que la primera Ley del Seguro Social de Venezuela se aprobó en el año de 1940, y en 1944 se crea el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, bajo los Gobiernos de Eleazar López Contreras y de Isaías Medina Angarita. La incorporación de estas leyes agregó a Venezuela a la modernidad previsional.

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es una Institución pública, cuya razón de ser es brindar protección de la Seguridad Social a todos sus beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado, en atención al marco legal. El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, garantiza el cumplimiento de los principios y normas de la Seguridad Social a todos los habitantes del país, de manera oportuna y con calidad de excelencia en los servicios prestados.

Prestaciones en Dinero por Enfermedad común o incapacidad

El Seguro Social cubre el riesgo de enfermedad común o la incapacidad que se derive de un accidente. Las prestaciones en dinero se pagan desde el cuarto día de incapacidad hasta un máximo de cincuenta y dos semanas consecutivas, siempre que la incapacidad sea certificada por el médico tratante del asegurado y que esté al servicio del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Excepcionalmente se puede extender el lapso de incapacidad después de las cincuenta y dos (52) semanas en los casos que el médico lo considere conveniente para la recuperación del paciente.

En cuanto al Seguro Social Obligatorio este otorga prestaciones en dinero y asistencia médica. Las prestaciones en dinero se causan por incapacidad temporal (enfermedad), invalidez o incapacidad parcial, vejez, muerte del trabajador y matrimonio; y la asistencia médica se brinda en los casos de enfermedad común o profesional. El asegurado que sufra un accidente, una enfermedad, puede quedar inválido o reducir su capacidad para el trabajo y el Seguro Social le brinda en esos casos una pensión mensual. Para tener derecho a la pensión de invalidez se requiere:

- ❖ Que el asegurado quede con una incapacidad para el trabajo mayor de dos tercios (2/3), en forma presumiblemente permanente.
- ❖ Que tenga acreditadas no menos de cien (100) cotizaciones semanales en los tres últimos años anteriores al inicio del estado de invalidez.
- ❖ Un mínimo de doscientos cincuenta (250) semanas cotizadas.

Cuando la incapacidad parcial sea mayor de un 5% pero menor de un 25% de la capacidad para el trabajo, el asegurado tiene derecho a una indemnización única. El monto de esta indemnización será igual al resultado de aplicar el porcentaje de

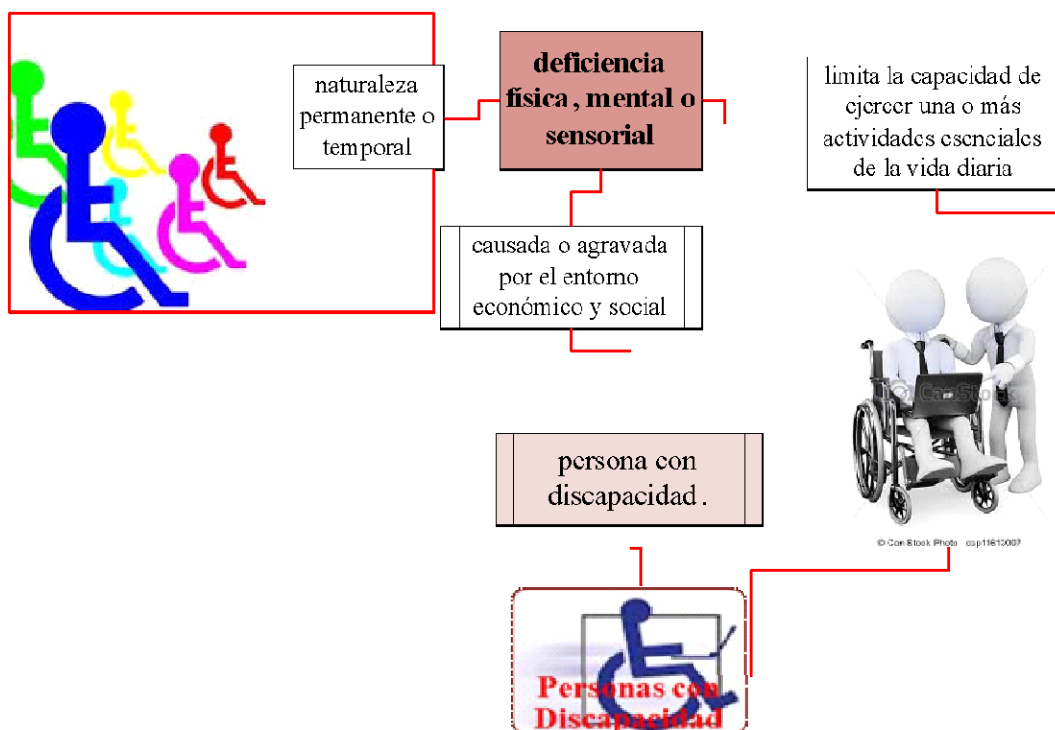
incapacidad atribuido, al valor de tres (3) anualidades de la pensión que le habría correspondido por incapacidad total. Esta indemnización única también se paga al asegurado que se incapacite parcialmente a causa de un accidente común.

Personas con Discapacidad

En la Ley para Personas con Discapacidad (2007). Artículo 6, señala:

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 dificulten 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 condición con los demás. (p. 2). (Ver Figura N° 10)

Figura N° 10 Discapacidad



Fuente, Ley para Personas con Discapacidad (2007), en adaptación Salas (2017)

Según la Ley para Personas con Discapacidad (2007). Artículo 5, la discapacidad se entiende como:

La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente de algunas de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que pueda manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, integrarse a las actividades 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 en las actividades de la vida familiar y social.(p.7).

En relación a la justicia social y la discapacidad, Hahn A (1984: 75) subrayó “la contradicción aparente entre la profunda simpatía que los discapacitados suscitan y la circunstancia de que, colectivamente, sean objeto de unas actitudes discriminatorias más acentuadas que ninguna otra minoría reconocida como tal”. Esto obedece a que suelen poseer características físicas y patrones de comportamiento que los segregan del resto de la población: el autor establece que:

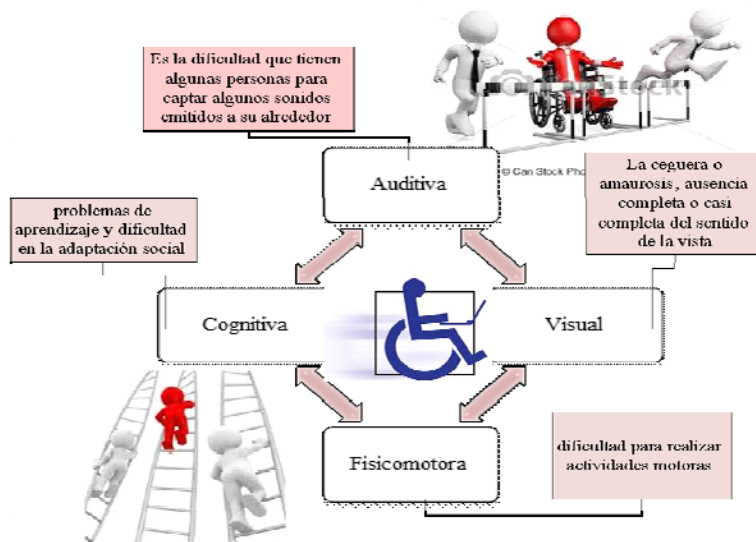
Si no fuese por estas diferencias físicas identificables, los discapacitados no serían objeto de los mismos estereotipos, estigmas, sesgos, prejuicios, discriminaciones y segregaciones que sufren todos los grupos minoritarios. Por otra parte, cuando estos rasgos van acompañados de un marchamo social negativo, los efectos de la discriminación se magnifican. (p.97).

Dicho autor, asegura igualmente que existe una relación directa entre el grado de discriminación que una persona experimenta y la visibilidad de su discapacidad. Por consiguiente, la clave para que las personas con discapacidad reciban un trato equitativo en el trabajo y en la sociedad consiste en reducir y eliminar las actitudes negativas y los estereotipos que generan los comportamientos discriminatorios, así como en aplicar unos programas y prácticas que se ajusten a las necesidades personales específicas de las personas con discapacidad.

Según el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis), (2008: 43), los tipos de discapacidad son, Discapacidad Auditiva, la cual se trata de. “la dificultad que tienen algunas personas para captar algunos sonidos emitidos a su alrededor” mientras que, la Discapacidad Visual, lo constituye: “la ceguera o amaurosis, ausencia completa o casi completa del sentido de la vista”.

La Discapacidad Fisicomotora es: “la dificultad para realizar actividades motoras convencionales, ya sea regional o general; es aquella discapacidad, en los miembros superiores o inferiores, que generalmente implica problemas de desplazamiento o de manipulación” y por último, la Discapacidad Cognitiva, la cual se manifiesta en una capacidad intelectual inferior a la media o promedio, que aparece generalmente durante la infancia y que se manifiesta por una alteración del desarrollo, problemas de aprendizaje y dificultad en la adaptación social. (Ver Figura N° 11)

Figura N° 11. Tipos de Discapacidad



Fuente: Conapdis (2008), en adaptación Salas (2017)

Tipos de Discapacidad

Según el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis 2008) los tipos de discapacidad son:

Discapacidad auditiva: Es la dificultad que tienen algunas personas para captar algunos sonidos emitidos a su alrededor. Puede ser causada:

- Durante el embarazo: factores hereditarios, medicamentos, ototóxicos, enfermedades del tipo vírico (rubéola, toxoplasmosis, sífilis, herpes, etc.), factores genéticos.
- Después del nacimiento: otitis, paperas, sarampión meningitis, fuertes ruidos (superiores a 85 decibelios), cambios en la estructura interior del oído, edad avanzada (presbiacusia) o infecciones. (p. 7).

Discapacidad visual: La ceguera o amaurosis, ausencia completa o casi completa del sentido de la vista puede estar causada por un obstáculo que impide la llegada de los rayos de la luz hasta las terminaciones del nervio óptico, o por enfermedad del nervio óptico o del trato óptico, o por enfermedad o alteración en las áreas cerebrales de la visión. Puede ser permanente o transitorio, completa o parcial o aparecer solo en situaciones ambientales de poca luz. Aunque la ceguera puede ser provocada por algún accidente también existe numerosas enfermedades que la desencadenan: catarata, glaucoma, leucoma, conreales, retinopatía, diabética, retinopatía del prematuro, atrofia óptica, distrofia retinal, catarata y glaucoma congénitas, retinitis y retinosis pigmentaria, entre otras. (p. 9).

Discapacidad Fisicomotora: Es la dificultad para realizar actividades motoras convencionales, ya sea regional o general; es aquella discapacidad, en los miembros superiores y/o inferiores, que generalmente implica problemas de desplazamiento y/o de manipulación. Observándose en personas que padecen paraplejia, tetraplejia, parálisis cerebral,

distrofias musculares, esclerosis lateral o múltiple hemiplejías parciales. (p. 8).

Discapacidad cognitiva: Esta se manifiesta en una capacidad intelectual inferior a la media o promedio, que aparece generalmente durante la infancia y que se manifiesta por una alteración del desarrollo, problemas de aprendizaje y dificultad en la adaptación social.

Así mismo, la ley para las personas con discapacidad (2007), nos da a conocer en el artículo 6 los tipos de discapacidad existente el cual menciona que son:

Personas con discapacidad las sordas, las ciegas, las sordo ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitivas, las de baja tallas, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno incapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y al Salud de la Organización Mundial de la Salud.(p. 51) .

Por consiguiente, la clave para que las personas con discapacidad reciban un trato equitativo en el trabajo y en la sociedad consiste en reducir y eliminar las actitudes negativas y los estereotipos que generan los comportamientos discriminatorios, así como en aplicar unos programas y prácticas que se ajusten a las necesidades personales específicas de los discapacitados.

Bases Legales

Para el desarrollo de la investigación fue necesario extraer los fundamentos legales que dan valor al tema de estudio con la finalidad de determinar la importancia que tienen estos en el adecuado funcionamiento y dándole cumplimiento a lo establecido en las Convenciones, Tratados, Pactos, Acuerdos y Convenios que en esta materia ha suscrito, y ratificado la República Bolivariana de Venezuela a nivel internacional, a lo establecido en el Art. 81 de la Constitución Nacional y en la Ley para las Personas con Discapacidad.

El 13 de diciembre de 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, que fue abierta a la firma de todos los Estados y organizaciones de integración regional el 30 de marzo de 2007, durante una ceremonia especial, realizada en la Sede de las Naciones Unidas, en New York.

Si la Declaración Universal de Derechos Humanos fuese cumplida con rigor, todos los ciudadanos del mundo estarían protegidos. Pero en la práctica eso no sucede. Hay grupos que son particularmente discriminados, mujeres, niños, minorías sexuales, refugiados y las Convenciones Internacionales buscan proteger y promover los derechos humanos de estos grupos. Por ese motivo fue aprobada la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad: para que puedan disfrutar de las mismas oportunidades que los demás, superando obstáculos físicos y sociales que actualmente les impiden recibir educación, conseguir empleo (incluso a los que están bien cualificados), tener acceso a información, recibir atención médica, desplazarse, en fin, integrarse en la sociedad.

Al definir el derecho a una vida digna de las personas con Discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos, la Convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, que pasa de una preocupación en materia de bienestar social al reconocimiento de las barreras y los prejuicios que existen en la sociedad y deben ser eliminados. Ningún Derecho nuevo es creado, pero los Derechos ya existentes se vinculan de forma que las necesidades de las personas con discapacidad sean atendidas.

Con ese objetivo, la Convención promueve la eliminación de todas las leyes y prácticas que establezcan una discriminación hacia las personas con discapacidad al aprobar nuevos programas y políticas públicas. Se trata, también, de crear la infraestructura necesaria para que todos los servicios disponibles en la sociedad sean accesibles a las personas con discapacidad.

Aun son necesarios los esfuerzos conjuntos del Estado y de la sociedad civil para que las personas con discapacidad realmente puedan llegar a ser incluidas en la comunidad con igualdad de derechos

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 por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Art: 1.- inciso 1, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Convención y cada uno de sus artículos se basan en ocho principios rectores:

- ❖ El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la dependencia de las personas.
- ❖ La no discriminación.
- ❖ La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- ❖ El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- ❖ La igualdad de oportunidades.
- ❖ La accesibilidad.
- ❖ La igualdad entre el hombre y la mujer.
- ❖ El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y su derecho a preservar su identidad.

Tal cual como lo menciona la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), en su artículo N° 81:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene el 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 a 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 venezolanas, (p. 89).

Las personas con alguna discapacidad tiene el pleno derecho a la integración familiar, social y de ejercer totalmente sus capacidades sin que exista ningún tipo de distinción que afecte su desarrollo y calidad de vida, todo ello se realizará a través de la ayuda del Ejecutivo Nacional e igualmente con la participación de las familias y la sociedad para de esta forma garantizarles a estas personas con discapacidad el respeto a su virtud y bienestar socio-laboral en cuanto a la no discriminación, formación profesional y capacitación.

La Nueva Seguridad Social bajo los lineamientos de la Constitución de 1999, La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, citada por Montilla M. (2010: 64), consagra la Seguridad Social como un Derecho Fundamental, tal como se encuentra contenido en el Artículo 86 resaltando las importantes características sobre los cuales desplegara el sistema de Seguridad Social.

Artículo 86: Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio Público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure Protección en contingencia de maternidad, enfermedad, invalidez, Enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales. Riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de prevención social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de Seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas e indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a

otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados solo con fines sociales bajo la rectoría del estado, los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularan a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial. (Pág. 37)

Partiendo de la base constitucional podemos identificar las principales características de la seguridad social:

- ❖ La seguridad social es un derecho humano fundamental, entendida este como aquellos derechos reconocidos por ordenamientos jurídicos consagrados en la gran mayoría de los casos en la normativa constitucional, en cuanto a sus derechos positivistas que gozan al menos en principio, de un sistema de garantías reconocidos por las normas jurídicas. No podemos olvidarnos que los derechos humanos en su clasificación y desarrollo histórico son considerados de Segunda Generación, que tuvieron su origen por las luchas sociales de fines del siglo XIX.
- ❖ El Estado tiene la obligación de garantizar la efectividad del derecho a la seguridad social, mediante la creación de un Sistema de Seguridad Social, regulado por una Ley Orgánica Especial. Sigue asumiendo el carácter protector del Estado.
- ❖ La seguridad social es un servicio público de carácter no lucrativo. Las normas que lo regulan son de orden público, no renunciable ni alterable entre las partes.
- ❖ Los recursos de la seguridad social, así como sus rendimientos y excedentes, no podrán ser aplicados a fines distintos a los de su cometido original:

protección social de la población afiliada y fines sociales del Estado. Para ello el Estado ha creado una compleja estructura organizativa y funcional, integrada por organismos y entes de carácter público, con atribuciones rectoras, fiscalizadoras, supervisoras, recaudatorias y de gestión, es la encargada de garantizar a las personas el cumplimiento de los beneficios prometidos.

- ❖ El Sistema de Seguridad Social debe amparar a las personas sujetas a su campo de aplicación ante las contingencias de: enfermedad o accidente cualquiera sea su origen, magnitud y costo; maternidad, paternidad; discapacidad total (invalidez); discapacidad parcial; desempleo; vejez; muerte; riesgos laborales; viudedad; cargas familiares; necesidades especiales; y, cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social.
- ❖ **Ámbito de Aplicación Personal.** Toda persona tiene derecho a la seguridad social, independientemente de su capacidad económica para contribuir a su financiamiento. Se presenta sin ningún tipo de discriminación, por que el sujeto activo del derecho es cualquier habitante venezolano o extranjero que este residenciado legalmente en la República.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, mantuvo el rango constitucional que a la salud se le había otorgado en la Constitución de 1961 en su artículo 76, pero la asume como un derecho social fundamental y a su vez, el mandato de la construcción de un Sistema Público Nacional que esté integrado al sistema de seguridad social. Dicho mandato se consagró en el artículo 84.

Artículo 84: Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social, y solidaridad. El sistema público

nacional de salud dará prioridad a la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.

La propia Constitución define en su artículo 84 en que consiste el derecho a la salud, expresándolo como un derecho social fundamental de toda persona por que forma parte del derecho a la vida, y que es obligación del Estado garantizarlo a través de la promoción y desarrollo de políticas que estén orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso al servicio.

Ley para Las Personas con Discapacidad (05 de enero de 2007)

El 05 de enero de 2007 fue publicada en gaceta oficial la Ley para las Personas con Discapacidad, integrada por noventa y seis (96) artículos.

La promulgación de una normativa legal que fomente la igualdad de condiciones e inserción laboral de las personas con discapacidad ha traído efectos positivos para este importante segmento de la población, mejorando significativamente su calidad de vida y sus aportes al desarrollo del país, de las empresas y organismos, tantos públicos como privados han incluido en su equipo de trabajo a estas personas progresivamente.

Sumado a lo expuesto, se resaltan los artículos relevantes de esta ley, iniciando por su definición. Las personas con discapacidad son aquellas que carezcan de sus capacidades ya sean mental, físicas, visual, auditivo de forma transitoria,

permanente o periódico, así lo menciona la ley para las personas con discapacidad (2007), en su 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 sordo ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitivas, las de baja tallas, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno incapacitante; 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. (p. 5)

La Ley para Personas con Discapacidad (2007) establece en su artículo 8 que las políticas públicas deben ser elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos del Poder Público en sus niveles nacional, estatal y municipal; de las comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad.

Esto para garantizarles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación. En tal sentido, dispone el texto legal que la atención integral se brinda a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna.

Entre los aspectos más resaltantes contenidos en este instrumento normativo, destaca la previsión legislativa de que toda persona con discapacidad tiene derecho a asistir a una institución o centro educativo para obtener educación, formación o capacitación. No deben exponerse razones de discapacidad para impedir el ingreso a institutos de educación regular básica, media, diversificada, técnica o superior, formación pre-profesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo.

La mayoría de las veces las personas con discapacidad son expuestas a ser discriminados y menospreciados por algún compañero de trabajo, algún miembro de su familia que tenga alguna discapacidad, sin darles el apoyo que requiera; es por ello que la Ley para las Personas con Discapacidad en su artículo 9 señala:

Ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad, o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tenga relación con condiciones de discapacidad.

Los ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad, y los parientes colaterales hasta el tercer

grado de consanguinidad, están en la obligación de proteger, cuidar, alimentar, proveer vivienda, vestido educación y procurar asistencia médica, social y comunitaria, a personas con discapacidad que no puedan por si mismas satisfacer las necesidades que implican las acciones enunciadas.

La persona con discapacidad debe ser atendida en el seno familiar. En caso de atención institucionalizada, esta se hará previo estudio de acuerdo con las leyes de la República. El Estado brindará apoyo y sostendrá instituciones para brindar esta atención en condiciones que garanticen respeto a la dignidad humana y a la libertad personal. (p.9).

En este sentido es pertinente destacar en el artículo 28, la inclusión que deben tener las personas con discapacidad dentro de las organizaciones y empresas:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo, no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No 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 trabajadoras con discapacidad, no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

De la misma manera en el artículo 72 señala, que los empleadores o empleadoras deben informar, semestralmente al Consejo Nacional Para Personas con Discapacidad, Instituto Nacional de Empleo e Instituto Nacional de Estadística, la cantidad de trabajadores y trabajadoras empleadas, con su identidad y el tipo de

discapacidad que este posea, como también la actividad que desempeña dentro de la organización.

Por otro lado, se establece la obligación de diseñar, remodelar y/o adecuar edificaciones para garantizar el acceso y tránsito de personas con discapacidad, incluyendo la destinación de puestos de estacionamiento ubicados a la entrada de edificaciones. Esta adaptación también será requerida para el transporte público. Para las edificaciones, se establece un período de adaptación de tres años, y para el transporte de dos años.

Ley del Seguro Social (2012)

Analiza el sistema de seguridad social actual y establece los parámetros de integración de las actividades de la economía informal. En su Artículo 5, se expresa que el seguro social otorgará las prestaciones mediante la asistencia médica integral y en dinero en los términos previstos en la presente ley y en su reglamento.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002)

El 30/12/2002 aparece publicada en Gaceta Oficial N° 37.600 la reforma de La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), la cual contiene en el artículo 17 las contingencias amparadas por el sistema, estableciendo en su único aparte las condiciones bajo las cuales se regulará los distintos Regímenes Prestacionales previstos en esta Ley, se establecerán las condiciones bajo las cuales los sistemas y regímenes prestacionales otorgarán protección especial a las personas

discapacitadas, indígenas, y a cualquier otra categoría de personas que por su situación particular así lo ameriten y a las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social del año 2002, varios autores la han denominado como la nueva concepción de la reforma de la seguridad social en Venezuela, porque entre otras cosas encuadró y ordenó en sistemas y regímenes prestacionales en tres sistemas principales a saber: Sistema Prestacional de Salud, Sistema Prestacional de Previsión Social, y, el Sistema Prestacional de Vivienda y Hábitat.

Artículo 4. La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, en estricto acatamiento de la disposición constitucional, determina que es el Sistema de Seguridad Social y, lo precisa, en su artículo 5, así:

Artículo 5: “A los fines de esta Ley, se entiende por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema”.

Los sistemas y regímenes prestacionales a que hace referencia la mencionada Ley, son los encargados de brindar las prestaciones prometidas a la población con derecho, quedan regulados por leyes especiales, las cuales en los actuales momentos se encuentran desarrolladas más de un cincuenta por ciento (50%), y el resto se encuentra en desarrollo legislativo, por decirlo así.

Artículo 17: Contingencias amparadas por el sistema. El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat, recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regulará por las leyes específicas relativas a dichos regímenes. En dichas leyes se establecerán las condiciones bajo las cuales los sistemas y regímenes prestacionales otorgarán protección especial a las personas discapacitadas, indígenas, y a cualquier otra categoría de personas que por su situación particular así lo ameriten y a las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general.

Artículo 19: El Sistema de Seguridad Social, sólo a los fines organizativos, estará integrado por los sistemas prestacionales siguientes: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat. Cada uno de los sistemas prestacionales tendrá a su cargo los regímenes prestacionales mediante los cuales se brindará protección ante las contingencias amparadas por el Sistema de Seguridad Social. La organización de los regímenes prestacionales procurará, en atención a su complejidad y cobertura, la aplicación de esquemas descentralizados, desconcentrados, de coordinación e intersectorialidad.

En cuanto al financiamiento general del Sistema de Seguridad Social tiene su origen en diversas fuentes: fiscales, cotizaciones, aportes, remanentes netos de capital y otras; la obligatoriedad de la contribución directa para algunas categorías de personas, aquellas con capacidad económica, no impide que la cobertura del Sistema alcance a otras personas carentes de dicha capacidad económica para contribuir directamente.

En lo que respecta al financiamiento del Sistema Público Nacional de Salud, la misma tiene rango constitucional consagrado en el artículo 85, cuando establece que el financiamiento es obligación del Estado que integrará los recursos fiscales y las cotizaciones obligatorias de la Seguridad Social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley. Siguiendo la directriz dada por la máxima norma, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social en su artículo 56 nos amplía cuales son los recursos que comprenden el financiamiento. Artículo 56:

El Sistema Público Nacional de Salud integrará a través del órgano o ente que determine la Ley que regula el Régimen Prestacional de Salud, los recursos fiscales y parafiscales representados por las cotizaciones obligatorias del Sistema de Seguridad Social correspondientes a salud, los remanentes netos de capital destinados a salud y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley.

A fin de cumplir con el mandato Constitucional, el propio Estado es el obligado a garantizar el presupuesto que permita cumplir con los objetivos para el desarrollo de una buena política de salud, que debe ser coordinada con universidades y centros de investigación y es el llamado a regular las instituciones públicas y privadas que trabajen la salud.

El Anteproyecto de la Ley Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas

El Anteproyecto mencionado, prevé un régimen especial de afiliación a un grupo de personas que no habían sido consideradas en anteriores normativas, por no contar con capacidad económica, y lo incluye en su artículo 4 de forma siguiente:

Las personas discapacitadas, indígenas, campesinas, trabajadores ocasionales, domésticos y las amas de casa, si cuentan con capacidad económica para contribuir al financiamiento del Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas deberán afiliarse a este Régimen; en caso contrario, deberán hacerlo al Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y otras categorías de personas. El Reglamento de la presente Ley establecerá la forma de afiliación, los requisitos, modalidades de cotización, definición de los beneficios y cualquier otro aspecto o condición necesario para que las personas señaladas dispongan de un régimen de protección especial adaptado a sus características como grupo social.

Por otro lado tenemos, que respecto al financiamiento de Pensiones e indemnizaciones por discapacidad parcial o total permanente y gran discapacidad, las pensiones por viudedad, orfandad causadas con ocasión del fallecimiento de un afiliado, afiliada, o pensionado o pensionada y las indemnizaciones por ausencia laboral causadas por discapacidad temporal, todas ellas debido a enfermedad o accidente de origen común además de las causadas por maternidad y paternidad, serán financiadas con las cotizaciones de empleadores, empleadoras, trabajadores, y trabajadoras en los términos, condiciones y alcances que establezca la ley que regule el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), fue publicada en Gaceta Oficial número 38.236, el 26 de julio de 2005, cuya función es establecer normas y lineamientos de las políticas, que permitan garantizar la seguridad, salud y bienestar a los trabajadores y trabajadoras en un ambiente de trabajo adecuado, así lo establece el siguiente artículo:

Artículo 1. El objeto de la presente ley es: Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Asimismo, la LOPCYMAT (2005), en el TÍTULO VIII, prestaciones dinerarias, programas, servicios y de su financiamiento, muestra el artículo 78, que comprende la clasificación de los daños que puedan ocasionar las enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajos al trabajador o trabajadora afiliada al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud, los cuales se denominan como: Discapacidad temporal, discapacidad parcial permanente, discapacidad total

permanente para el trabajo habitual, discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, gran discapacidad y muerte. Como complemento se definirán cada una las clasificaciones según los artículos que comprende esta ley.

Discapacidad temporal

Artículo 79. La discapacidad temporal es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, imposibilita al trabajador o trabajadora amparado para trabajar por un tiempo determinado. En este supuesto, se da lugar a una suspensión de la relación de trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente al cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización correspondiente al número de días que dure la discapacidad. Dicha prestación se contará a partir del cuarto (4º) día de la ausencia ocasionada por el accidente o la enfermedad y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación o de la declaratoria de discapacidad permanente o de la muerte.

El empleador o empleadora será el responsable de la cancelación del salario, incluyendo todos los beneficios socioeconómicos que le hubiesen correspondido como si hubiese laborado efectivamente la jornada correspondiente a los tres (3) primeros días continuos de la discapacidad temporal del trabajador o de la trabajadora. Dicha cancelación se hará sobre el cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización pagadera de forma mensual, en el territorio de la República, en moneda nacional.

Si la discapacidad amerita que el trabajador reciba la atención constante de otra persona, las indemnizaciones diarias se incrementan hasta cincuenta por ciento (50%) adicional por gran discapacidad temporal.

El derecho del trabajador o trabajadora afiliado a la prestación por discapacidad temporal nace con el diagnóstico del médico. Dicho diagnóstico deberá ser validado por el

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, o en la institución pública en la cual éste delegare, sin perjuicio de la revisión de dicho diagnóstico de conformidad con la ley.

El trabajador o trabajadora puede permanecer con una discapacidad temporal hasta por doce (12) meses continuos. Agotado este lapso, el trabajador o trabajadora deberá ser evaluado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con el fin de determinar si existe criterio favorable de recuperación para la reinserción laboral, en este caso podrá permanecer en esta condición hasta por doce (12) meses adicionales. Agotado este último período, y no habiéndose producido la restitución integral de la salud, el trabajador o trabajadora pasará a una de las siguientes categorías de discapacidad:

Discapacidad Parcial Permanente.

Discapacidad Total Permanente para el trabajo habitual.

Discapacidad Absoluta Permanente para cualquier tipo de actividad laboral.

Gran Discapacidad.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá evaluar de oficio o a solicitud de parte interesada, la condición de discapacidad temporal del trabajador o trabajadora.

Definición y clasificación de la discapacidad parcial permanente

Artículo 80. La discapacidad parcial permanente es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución parcial y definitiva menor del sesenta y siete (67%) por ciento de su capacidad física o intelectual para el trabajo causando prestaciones dinerarias según se indica a continuación:

En caso de disminución parcial y definitiva de hasta un veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual, la prestación correspondiente será de un pago único, pagadero en el territorio de la República, en moneda nacional, a la cual tienen derecho los trabajadores y trabajadoras desde el momento de iniciarse la relación de trabajo y que será igual al resultado de aplicar el porcentaje de discapacidad atribuido al caso, al valor de cinco (5) anualidades del último salario de referencia de cotización del trabajador o de la trabajadora.

En caso de disminución parcial y definitiva mayor del veinticinco por ciento (25%) y menor del sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual la prestación correspondiente será una renta vitalicia pagadera en catorce (14) mensualidades anuales, en el territorio de la República, en moneda nacional, a la cual tienen derecho los trabajadores y trabajadoras a partir de la fecha que termine la discapacidad temporal, y que será igual al resultado de aplicar el porcentaje de discapacidad atribuido al caso, al último salario de referencia de cotización del trabajador o de la trabajadora.

Discapacidad total permanente para el trabajo habitual

Artículo 81. La discapacidad total permanente para el trabajo habitual es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física, intelectual o ambas, que le impidan el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral distinta.

El trabajador o trabajadora con esta contingencia debe entrar con prioridad en los programas de capacitación laboral de la Seguridad Social y debe ser reinsertado en la misma

empresa o establecimiento laboral donde se le generó la discapacidad. Mientras el trabajador o la trabajadora es recapacitado y reinsertado laboralmente, tiene derecho a una prestación dineraria equivalente al cien por cien (100%) de su último salario de referencia de cotización; este monto será reducido al porcentaje real de discapacidad cuando el trabajador o trabajadora logre su reinserción laboral y se constituirá en una pensión o en un pago único de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de la presente Ley.

Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral

Artículo 82. La discapacidad absoluta permanente para cualquier actividad laboral es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución total y definitiva mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física, intelectual, o ambas, que lo inhabilita para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente a una pensión igual al cien por cien (100%) del último salario de referencia de cotización pagadera en catorce (14) mensualidades anuales, en el territorio de la República, en moneda nacional.

Gran discapacidad

Artículo 83. La gran discapacidad es la contingencia que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, obliga a el trabajador o trabajadora amparado a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria. En este caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, además de la prestación dineraria establecida en los artículos 79 y 82, a percibir una suma adicional de hasta el cincuenta por ciento (50%) de dicha prestación, pagadera en mensualidades sucesivas, en el

territorio de la República, en moneda nacional, mientras dure esta necesidad.

Este pago adicional no será computable para la determinación de la pensión de sobrevivientes que eventualmente se genere.

De la revisión del dictamen de la discapacidad

Artículo 84. Durante los primeros cinco (5) años de otorgada cualesquiera de las pensiones por discapacidad permanente a que se refiere esta Sección, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá ordenar la reevaluación del pensionado o pensionada a objeto de verificar la permanencia de la lesión y ordenar, de ser procedente, la revisión del grado de discapacidad y suspender, continuar o modificar el pago de la respectiva pensión según el resultado de la revisión del diagnóstico. El porcentaje de discapacidad se considerará definitivo al cumplirse los cinco (5) años establecidos, o si la persona con discapacidad ha cumplido la edad requerida para acceder a una pensión de vejez.

Prestación por muerte del trabajador o trabajadora activo y gastos de entierro

Artículo 85. La muerte, como una contingencia del trabajador o trabajadora activo, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, causa el derecho a sus sobrevivientes calificados, a recibir un pago único, distribuido en partes iguales, equivalente a veinte (20) salarios mínimos urbanos vigentes a la fecha de la contingencia.

La persona natural o jurídica que demuestre haber efectuado los gastos de entierro del trabajador o trabajadora fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad

ocupacional, tendrá derecho a recibir un pago único de hasta diez (10) salarios mínimos urbanos vigentes a la fecha de la contingencia.

A todo esto, Hurtado (2005) señala que surge la institución fundamental de la higiene y la seguridad Industrial “como un mecanismo para la protección de la salud y la integridad física del trabajador y la trabajadora, factor fundamental de la producción, añadiendo que “...el factor humano tiene un impacto importante en el proceso productivo, entonces la protección de la salud es un factor preponderante y en consecuencia debe tener una protección especial” como esta ley objeto de estudio.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras

El 07 de mayo de 2012 bajo la gaceta oficial número 6.076, fue publicada la reforma de la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTTT), que tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Haciendo referencia a la protección y garantía de los derechos de los trabajadores, es importante resaltar que dentro de esta se encuentran también las personas con discapacidad, en donde se hace mención en los siguientes artículos:

Principio de no discriminación

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza,

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

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

Derecho al trabajo y deber de trabajar

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, 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.

En relación al artículo 289 y 290 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012), las personas con discapacidad tienen derecho a ser incluidos en los procesos productivos, en labores cónsonos con

sus destrezas y habilidades, recibiendo un trato digno con las mismas garantías y características de los demás trabajadores.

Definición de Términos Básicos

Seguridad social: Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de disposiciones públicas, contra los infortunios económicos y sociales que de lo contrario serían ocasionados por la interrupción o reducción considerable de ingresos a raíz de contingencias como la enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, invalidez, vejez y muerte; el suministro de atención de salud y el otorgamiento de subsidios a familias con hijos menores de edad.

Seguro social: Es una institución que se desarrolló en respuesta a la necesidad de agrupar los riesgos sociales dentro de una colectividad identificable.

Principio de solidaridad: Supone la participación de todos los habitantes de la República tanto en las obligaciones como en los derechos reconocidos para la constitución y utilización de los recursos de la Seguridad Social.

Principio de unidad: Supone la implantación de un sistema de manera tal que toda institución estatal, paraestatal o privada, que actúe en el campo de la previsión social debe hacerlo bajo una cierta coordinación para evitar desperdicios y duplicaciones de recursos humanos y materiales.

Persona con discapacidad: Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

Equidad social: Es un conjunto de prácticas tendientes al abordaje y superación de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad. Para el efecto se proponen mecanismos concretos de redistribución de la riqueza, los recursos y las oportunidades, así como la construcción de un verdadero balance intercultural y de género en la toma de decisiones relacionados con proyectos y políticas en este ámbito.

Inclusión laboral: Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo de la investigación, se tratará la metodología de la investigación: describiendo el paradigma de la investigación, tipo de investigación, el procedimiento a seguir para recolectar los datos de medición y aplicación de técnicas y análisis para los instrumentos a ser utilizados. A continuación, se describe el diseño y tipo de la investigación. Adicionalmente, se define la población y la muestra, así como el instrumento de recolección de datos.

Diseño de la investigación

El diseño de investigación, por la fuente de información es de campo, el mismo se refiere a la clase del estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. Balestrini M (2006), define la investigación de campo como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no la altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

El trabajo de investigación, se apoya en una investigación de campo ya que recoge la información directa de la realidad, referida en fuentes primarias y los datos se obtienen a través de la aplicación de técnicas de recolección de referencias, a través de la aplicación de un instrumento, para lograr seleccionar datos importantes para el desarrollo de la investigación. (p.31)

Del mismo modo, se basará en una revisión documental, ya que identificará los planteamientos teóricos que amparan a las personas con discapacidad que laboran en una institución pública, Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC).

Tipo de Investigación

En relación, al nivel de profundidad al cual pretende llegar la investigación, el estudio es descriptivo, debido a que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar las características y propiedades, en agrupar a las personas involucradas en el trabajo. Mediante el estudio

descriptivo se buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Adicionalmente, Dankhe G. L (1989), citado por Hernández, R: Fernández, C. y Baptista, P. (1991:60), explica que las investigaciones de tipo descriptivo “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Complementariamente, agrega que “desde el punto de vista científico, describir es medir... En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, describir lo que se investiga”.

En este orden de ideas, la investigación se realizará a partir de datos originales o primarios captados directamente por las investigadoras, mediante la aplicación de un instrumento que tenga relación con los objetivos específicos y el cuadro de variables, sobre seguridad social y personas con discapacidad.

Nivel de Investigación

La presente investigación requiere un nivel de investigación no experimental, definida por Baptista P (2006: 189- 191) como “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. Es decir, es la investigación donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

De acuerdo a lo anterior, en la presente investigación se podrá obtener la información necesaria en una sola medición, en un único momento, recolectada directamente de la realidad, aportada por los sujetos de estudio.

Población

Según Ramírez, T (1999: 14), la población es: “el conjunto de unidades, individuos, elementos, datos que satisfacen una definición común y que reúne cierto interés de estudio, lo cual señala que tiene que ser medible. Por lo tanto, es una definición común”.

Desde el punto de vista de Ramírez T (1999), en relación a la población, se destaca que, en primera instancia debe considerarse el estudio de toda la población, y que, si ésta es pequeña, se debe tomar completa, a menos que se esté convencido sobre la imposibilidad de hacerlo; de esta manera se reduce el error muestral al ser más representativa. De acuerdo a lo antes planteado la población del estudio estará conformada por 9 empleados con discapacidad que laboran en una institución pública, Instituto de Viviendas del Estado Carabobo (IVEC).

Técnicas de Recolección de Datos

Una vez definido el diseño y tipo de investigación y seleccionada la muestra relacionada con la problemática en estudio, la siguiente etapa consistirá en recolectar los fundamentos pendientes sobre variables involucradas en la investigación, esto implica seleccionar las técnicas que se emplean para la recolección de datos que confeccionar los instrumentos que se utilizan para recabar información.

Desde el punto de vista de Méndez C. (2002:35), define la técnica como “El conjunto de procesos que la investigación empleada en el estudio y demostración de la verdad, que organiza el procedimiento lógico a seguir en el conocimiento para llegar a la observación que aplica la verdad”, de manera que, en la investigación se empleará como técnica de recolección de datos una encuesta escrita mediante el cuestionario, específicamente para realizar el análisis, y con ello obtener conocimientos sobre el tema sometido al estudio.

En opinión de Arias F (2006:32), la encuesta es “por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia oral o escrita, cuyo propósito es obtener información”. El instrumento utilizado para el levantamiento de la información será el cuestionario el cual consiste, según la Universidad Nacional Abierta (2002:316) en: “Una serie de preguntas cuyas características; permiten obtener información escrita de los respondientes”. De igual forma, se elaborará un cuestionario como instrumento de recolección de datos, con el objeto de conocer las opiniones de las personas que conforman la muestra. Al respecto Méndez, C (2002:98), indica “Los cuestionarios consisten en un conjunto más o menos amplio de preguntas que se consideran relevantes para el rasgo, características o variables que son objeto de estudios”. El cuestionario que se elaboró estará constituido por treinta (34) preguntas cerradas con dos alternativas de respuestas entre ellas sí y no.

Validez del Instrumento

La validez se define como la ausencia de sesgos, además representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir. En lo que concierne a la validez del instrumento, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2001), afirman que:

Un instrumento es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas (p. 107).

Para realizar la validación del mismo se recurrió a la opinión de 3 profesionales con estudios o experiencia en materia de seguridad social y la discapacidad, relacionados en mayor o menor grado, con el tema en estudio, lo que permitió observaciones sobre el contenido del instrumento con respecto a los objetivos e indicadores. Para la revisión de la redacción, construcción, congruencia y pertinencia de los ítems con los objetivos planteados en la presente investigación.

Confiabilidad

Por otra parte, la confiabilidad del instrumento una vez aplicada una prueba piloto se obtendrá a través de un proceso de cálculo, cuya finalidad es la de suscitar las fórmulas de las respuestas de los sujetos y si tendrá comportamiento similar. Se fundamenta lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (Ob. Cit.), quienes expresan que la confiabilidad se puede definir como la estabilidad de los resultados, o de las calificaciones obtenidas en el instrumento. Para ello, se empleará el método de Kuder Richardson.

En lo que corresponde a la confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (2001:248), afirman que: “existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1”. En este sentido del instrumento aplicado guarda estrecha relación con los objetivos

específicos planteados en esta investigación, esto de acuerdo a evaluación efectuada por especialistas del área inherente al problema de estudio.

Para Silva, M. (2006: 76), “la fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos que tenga dos alternativas de solución o respuesta es de Kuder Richardson”:

$$Kr = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum P * q}{St^2} \right]$$

Donde:

K= Número de Ítems del instrumento.

P= Porcentaje de personas que responde correctamente cada ítem.

Q= Porcentaje de personas que responden incorrectamente cada ítem.

St²= Varianza de la suma de los Ítems

Quedando la interpretación del Coeficiente de Confiabilidad de la siguiente forma:

Rangos	Coefficiente Alfa
Confiabilidad Óptima	1
Muy confiable	0,81 a 0,99
Confiable	0,61 a 0,80
Moderada o sustancial	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20
Nula	0

La aplicación de la fórmula del coeficiente proyectó un resultado en la escala de 0,80 lo que demuestra que existe una correspondencia aceptable entre las respuestas de los ítems, lo que permitió concluir que el cuestionario es confiable desde el punto de vista estadístico debido a que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos que son 0 y 1. Indicando que el mismo se puede aplicar en otras organizaciones que tengan las mismas características de la estudiada en esta investigación.

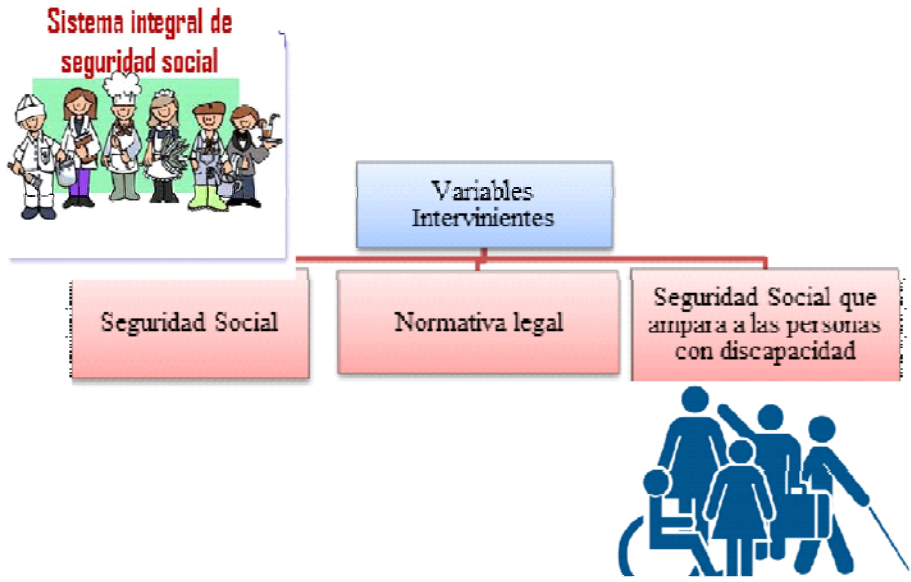
Técnicas de Análisis de los Resultados

Luego de haber aplicado el instrumento de recolección de datos, los mismos fueron obtenidos, codificados y transferidos a un archivo del programa Microsoft Office Excel. Los datos obtenidos son considerados cuantitativos, ya que se recolecta la información numérica mediante un procedimiento sistemático, por ende, el análisis que se realizó fue de tipo cuantitativo y en la medida que la información recolectada se realizó y se logró llevar a cabo el análisis respectivo. Para la presentación de los resultados se utilizaron tablas de frecuencia y gráficos circulares o de barra. Una tabla de frecuencias es según Hernández, Fernández y Baptista (2001: 496); “un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías.”

Estrategias Metodológicas

Una vez que se sepa cuáles son las variables que intervinieron en el estudio, se procedió a tipificarlas y a definir, para cada una los valores, y categorías. En este caso las variables intervinientes son: la Seguridad Social, Normativa legal, así como la Seguridad Social que ampara a las personas con discapacidad, estructurado de la siguiente manera. (Ver Figura N°12)

Figura N° 12 Variables Intervinientes



Fuente: Salas Y. (2017)

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Determinar la importancia de la seguridad social según el nuevo orden jurídico venezolano para las personas con discapacidad que laboran en una Institución Pública ubicada en el Estado Carabobo.

Objetivos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Describir la Seguridad Social en su origen, naturaleza, marco conceptual, cobertura y financiamiento, partiendo del aspecto legal.	Seguridad Social	Es un Derecho Humano Fundamental, tomando como base la conformación de un sistema previsional que debe ser universal, integral, solidario, unitario, eficiente y participativo	Origen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación. 2. Integración. 	Departamento de Seguridad Social de la Oficina.	Técnica: Documentación bibliográfica
			Naturaleza	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servicio público. 		
			Marco conceptual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Necesidad 2. Corrección 3. Contingencias 		
			Cobertura	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accidentes 2. Enfermedades 3. Maternidad y paternidad 4. Incapacidad parcial 5. Incapacidad permanente 6. Invalidez 7. Vejez 		
Financiamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fiscales 2. Contribución directa 	<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p> <p>Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en Ginebra, publicada en 1992.</p>				

	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
<p>Identificar la normativa legal que garantiza la seguridad social de las personas con discapacidad que laboran en una Institución Pública ubicada en el Estado Carabobo.</p>	<p>Normativa legal</p>	<p>Son aquellos aspectos legales que garantizan una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación</p>	<p>Garantía de una mejor calidad de vida</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cobertura 2. Conocimiento 3. Respeto 4. Cumplimiento 	<p>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.</p>	<p>Técnica: Documentación legal</p>
			<p>Igualdad de condiciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantía 2. Participación 3. No discriminación 	<p>Ley para Las Personas con Discapacidad.</p>	
			<p>Seguridad Social</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho 	<p>Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social</p>	
			<p>pleno ejercicio de sus derechos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones de seguridad 2. Contingencia 	<p>La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat)</p>	

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Resultados

El presente capítulo muestra los resultados de los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos, por lo que se utilizó un cuestionario de preguntas con respuestas cerradas dicotómica, conformado por treinta y cuatro (34) ítems, donde se describieron las deducciones de la investigación y su debida interpretación, lo cual permitió determinar la importancia de la seguridad social según el nuevo orden jurídico venezolano para las personas con discapacidad que laboran en el Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC).

Para tal fin fue tomada como muestra nueve (9) personas que laboran en el Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC), que fue objeto a estudio, y fueron seleccionados de manera intencional. Al respecto, Balestrini M. (2006) expresa que:

El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporciones respuestas a las interrogantes de investigación. El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación. (p. 169).

En este sentido, se utilizaron tablas de frecuencia y gráficos de barras, donde se especificaron las respuestas a cada una de las preguntas formuladas, además los resultados obtenidos se agruparon según los objetivos perseguidos por la investigación y en función de las variables con el propósito de obtener una información confiable, tal como se indica a continuación:

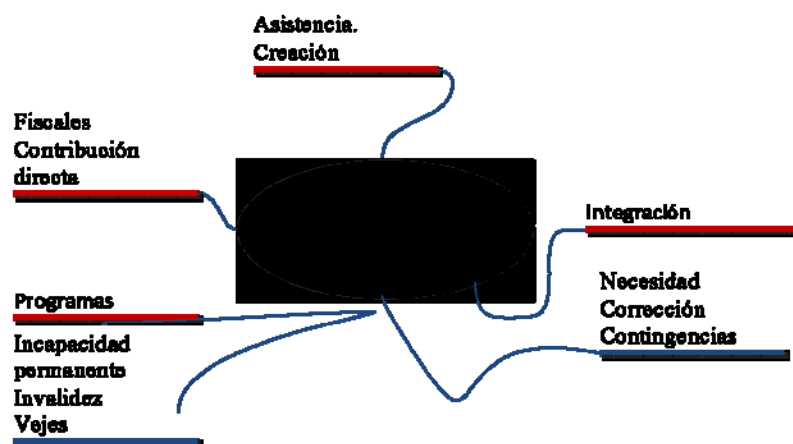
El objetivo N.º 1: Describir la Seguridad Social en su origen, naturaleza, marco conceptual, cobertura y financiamiento, partiendo del aspecto legal.

Dimensión: LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro N.º 2 Origen, Naturaleza, Marco conceptual, Cobertura y Financiamiento

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
1	7	2	9	80%	20%	100%
2	9	0	9	100%	0%	100%
3	7	2	9	80%	20%	100%
4	9	0	9	100%	0%	100%
5	9	0	9	100%	0%	100%
6	6	3	9	67%	33%	100%
7	7	2	9	80%	20%	100%
8	9	0	9	100%	0%	100%
9	9	0	9	100%	0%	100%
10	9	0	9	100%	0%	100%
11	9	0	9	100%	0%	100%
12	9	0	9	100%	0%	100%
13	9	0	9	100%	0%	100%
14	9	0	9	100%	0%	100%
15	9	0	9	100%	0%	100%

Figuran 13 indicadores de la seguridad social



Fuente: Salas Y (2017).

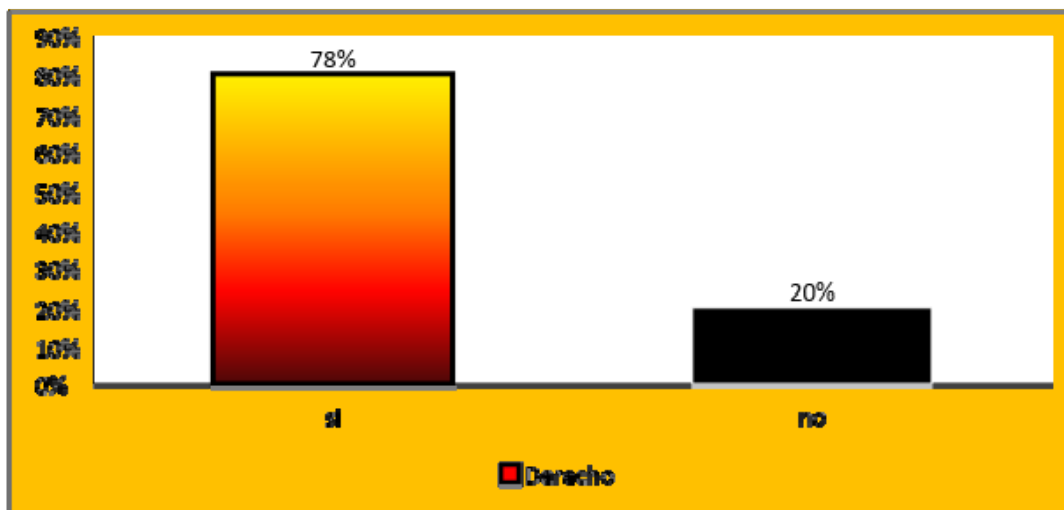
Considera usted que la Seguridad Social es entendida como un derecho que le asiste a toda persona.

Cuadro N.º 3 Asistencia

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
1	7	2	9	78%	22%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N.º 1 Asistencia



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°1, Considera usted que la Seguridad Social es entendida como un derecho que le asiste a toda persona, el setenta y ocho por ciento de los encuestados respondió la opción sí, mientras que el veintidós por ciento respondió la opción no. Concluyendo así, que la seguridad social debe involucrar por derecho a todos los ciudadanos con igualdad de condición.

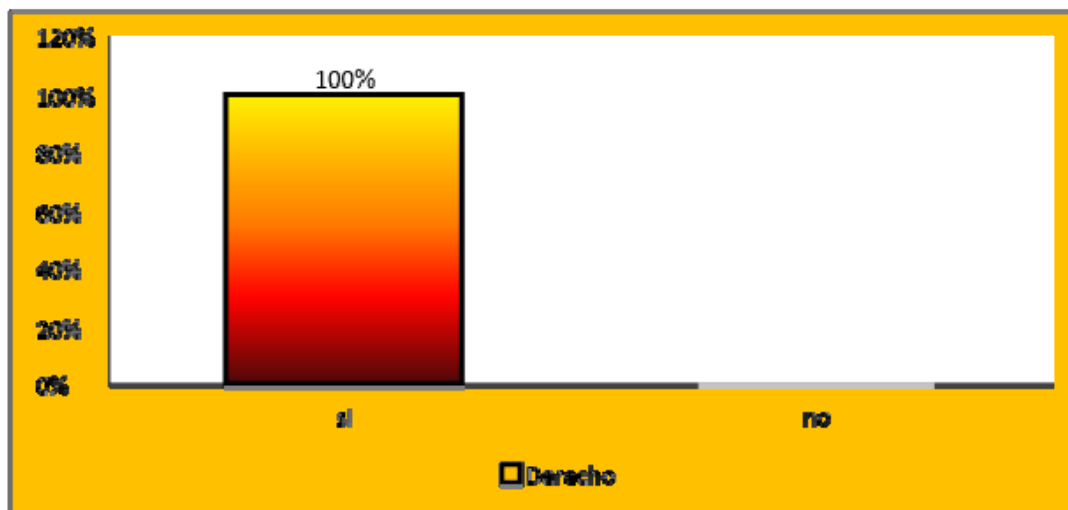
Considera usted que en Venezuela se creó un Sistema de Seguridad Social, garantizando el cumplimiento de las leyes

Cuadro N.º 4 creación

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
2	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 2 creación



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°2, **Considera** usted que en Venezuela se creó un Sistema de Seguridad Social, garantizando el cumplimiento de las leyes, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí, En este sentido se comprende, que hoy en día los sistemas de seguridad social deben efectuar en su totalidad con todas sus obligaciones, enfocándose en el cumplimiento de las leyes que protegen a los trabajadores.

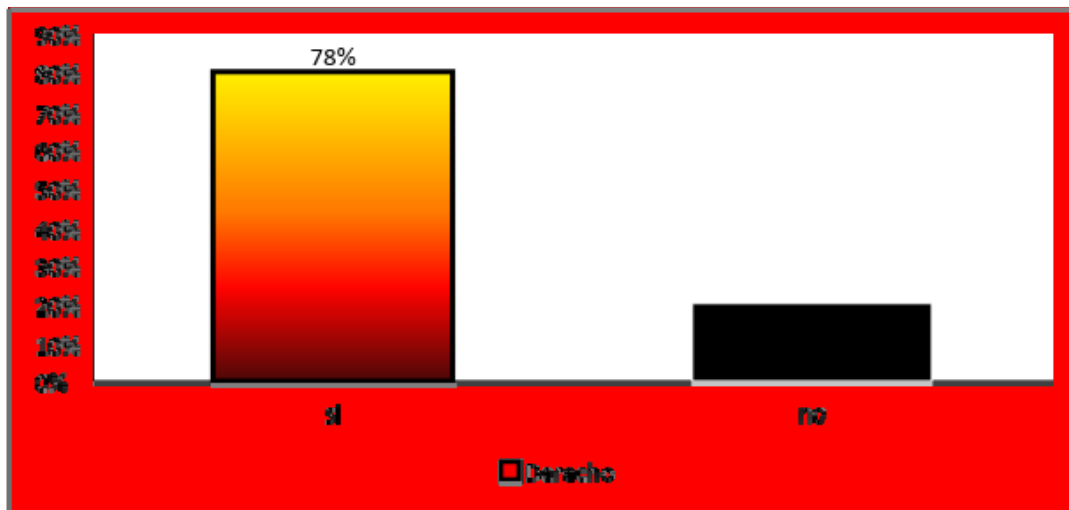
Considera usted que, a través de las Leyes de la seguridad social, se logró la integración de los derechos sociales

Cuadro N° 5 Integración

ÍTEM N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
3	7	2	9	78%	22%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 3 Integración



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°3, Considera usted que, a través de las Leyes de la seguridad social, se logró la integración de los derechos sociales, el setenta y ocho por ciento de los encuestados respondió la opción sí, mientras que el veintidós por ciento respondió la opción no. Por consiguiente, si hay la integración de los derechos humanos, ya que se toma en cuenta la participación de las personas con discapacidad en las leyes para una mejor calidad de vida.

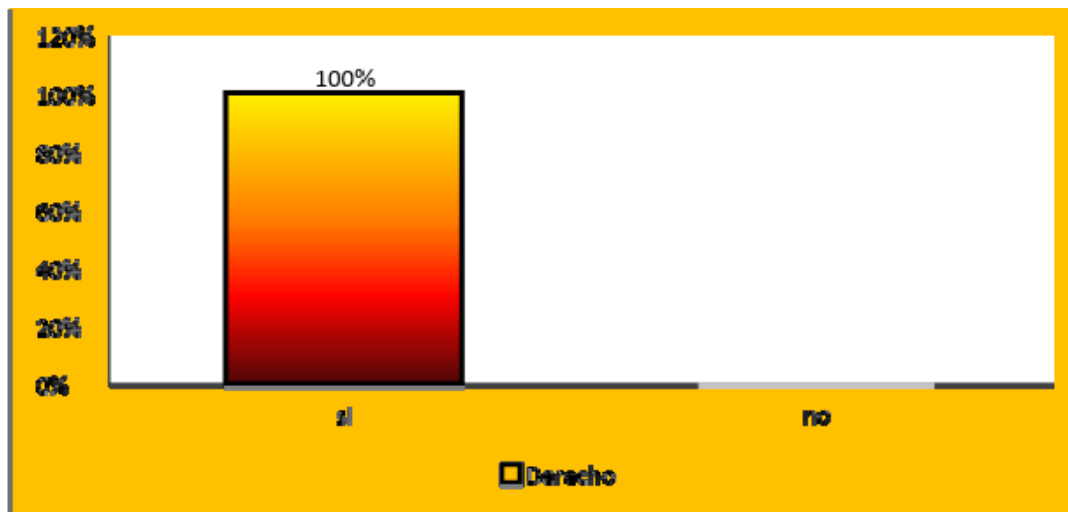
Considera usted que la seguridad social es una necesidad a toda desprotección económica, personal, familiar o social

Cuadro N° 6 necesidad

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
4	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 4 necesidad



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°4, Considera usted que la seguridad social es una necesidad a toda desprotección económica, personal, familiar o social, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. De esta manera, se puede decir que las personas con discapacidad están conscientes de que la seguridad social es una protección elemental de sus necesidades a futuro, y que por derecho le corresponde.

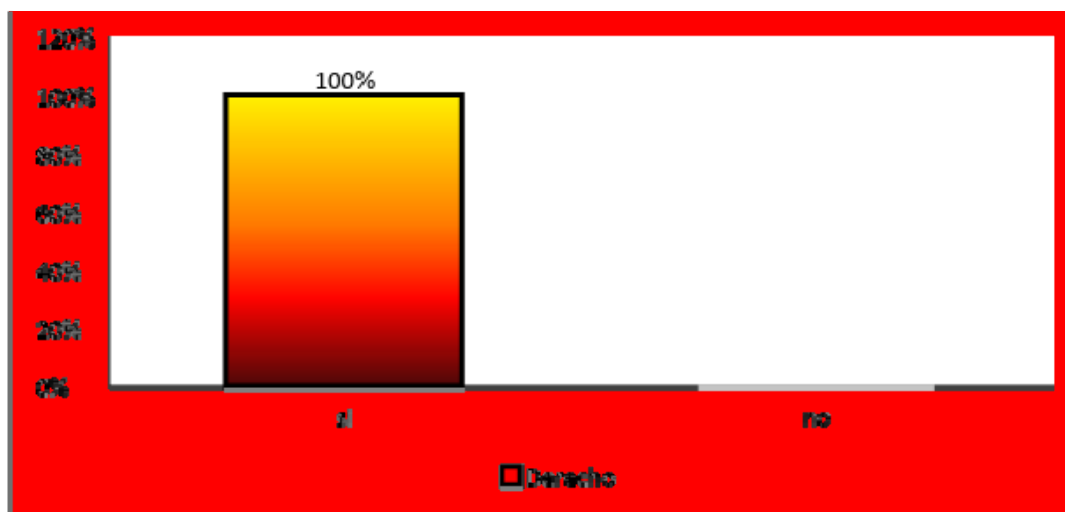
Cree usted que la legislación en materia de Seguridad Social se redactó con la finalidad de corregir las grandes deficiencias en salud.

Cuadro N°7 Corrección

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
5	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 5 Corrección



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°5, **Cree** usted que la legislación en materia de Seguridad Social se redactó con la finalidad de corregir las grandes deficiencias en salud, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. De este modo, se puede apreciar la comprensión que puede tener la legislación en materia de seguridad con la finalidad de reorganizar la provisión de servicios mediante un modelo de atención articulado en la atención primaria e impulsar la implementación y difusión de la política de calidad en salud, en cuanto a los lineamientos legales en los que se basa la seguridad social para con ello corregir las deficiencias en salud.

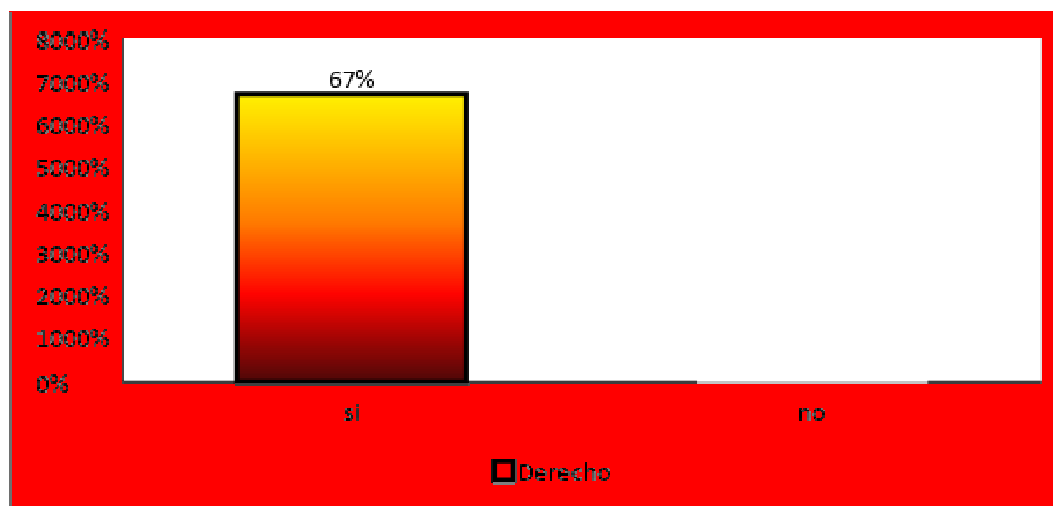
Considera usted que a través de la Seguridad Social son amparadas las contingencias vinculadas con las enfermedades

Cuadro N° 8 Contingencias

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
6	6	3	9	67%	33%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 6 Contingencias



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°6, **Considera** usted que a través de la Seguridad Social son amparadas las contingencias vinculadas con las enfermedades, el sesenta y siete por ciento de los encuestados respondió la opción sí, mientras que un treinta y tres por ciento respondió la opción no. Por consiguiente, el resultado arrojado muestra que las personas con discapacidad serán favorecidas al momento de hacer uso del seguro social en situaciones de algún padecimiento.

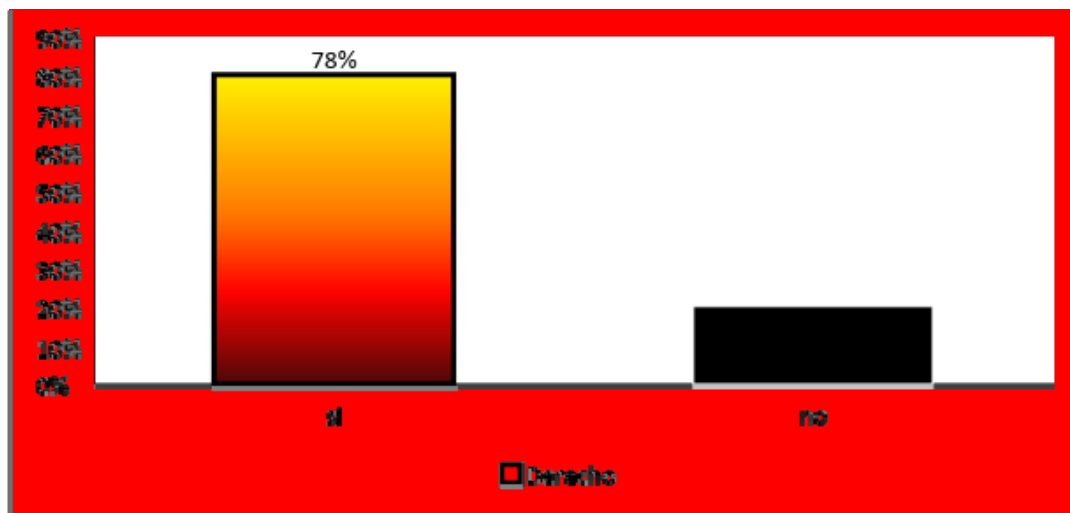
Considera usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen los accidentes de trabajo

Cuadro N° 9 Accidentes

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
7	7	2	9	78%	22%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 7 Accidentes



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°7, **Considera** usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen los accidentes de trabajo, el setenta y ocho por ciento de los encuestados respondió la opción sí, mientras que el veintidós por ciento respondió la opción no. En lo esencial, el resultado arrojado muestra que las personas con discapacidad están al tanto de que la seguridad social les resguardará al momento de algún accidente laboral.

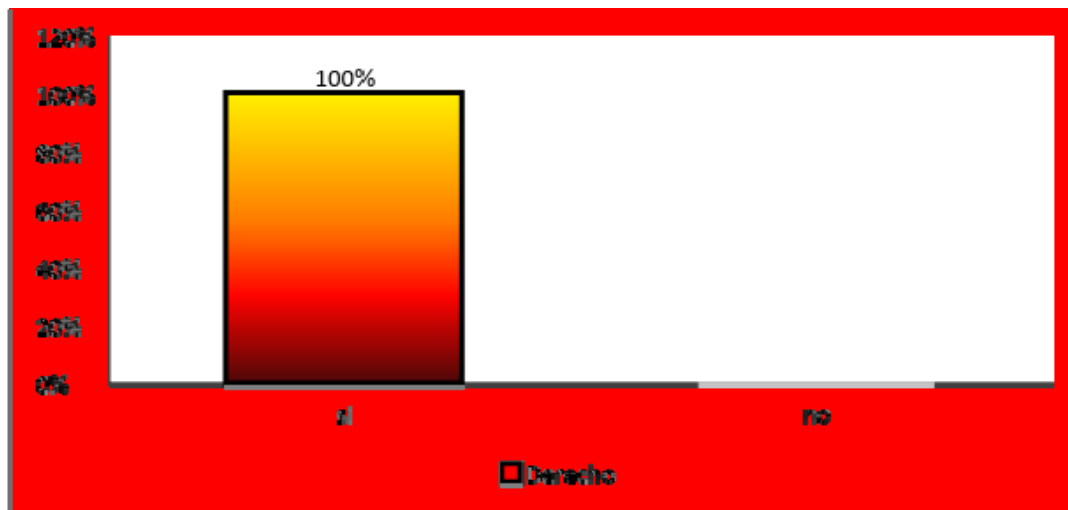
Considera usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen las enfermedades profesionales

Cuadro N° 10 Enfermedades

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
8	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 8 Enfermedades



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°8, **Considera** usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen las enfermedades profesionales, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. Como se ha señalado, hay una plena conciencia de que las enfermedades profesionales son una de las áreas que cubre la seguridad social, por lo tanto, se debe prestar atención a los diferentes casos dentro del área empresarial cumpliendo así cabalmente con la normativa legal.

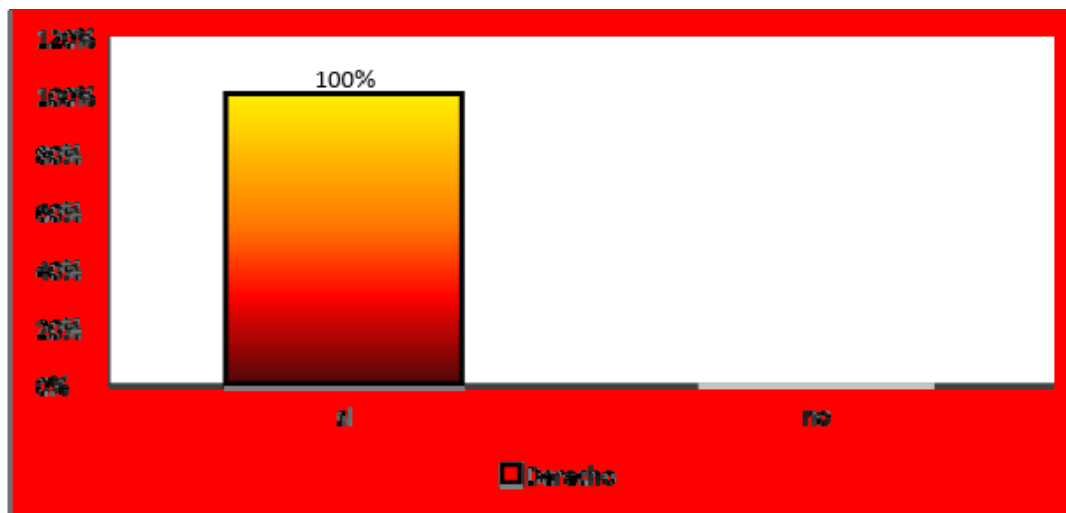
Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Maternidad y paternidad

Cuadro N° 11 Maternidad y paternidad

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
9	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 9 Maternidad y paternidad



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°9, Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Maternidad y Paternidad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. De este modo se evidencia que el sistema de seguridad social da cobertura también a todos por igual, creando estabilidad y protección a la familia.

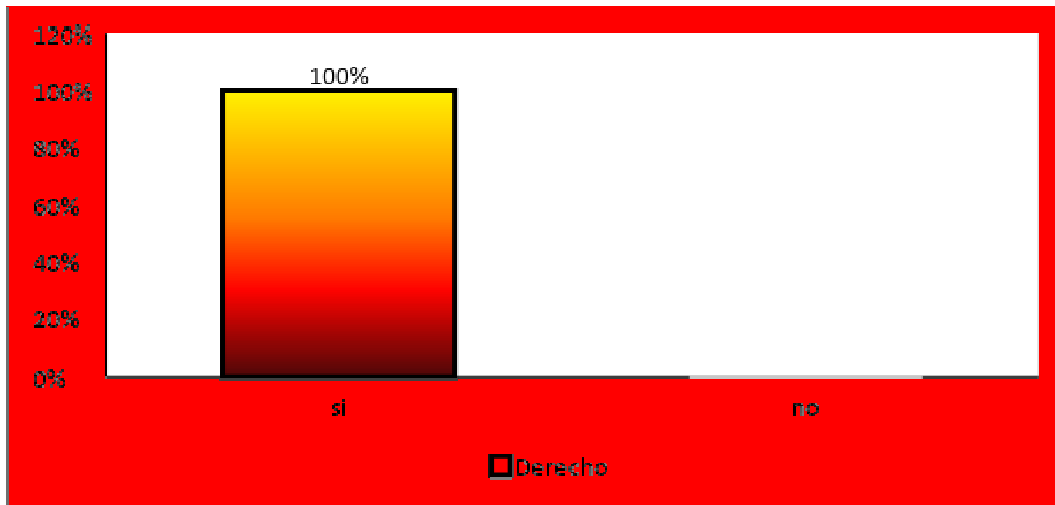
Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Incapacidad parcial

Cuadro N° 12 Incapacidad parcial

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
10	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 10 Incapacidad parcial



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°10, Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Incapacidad parcial, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. Por tanto, según la normativa legal la causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo, quede con una incapacidad mayor del veinticinco por ciento (25%) y no superior a dos tercios (66.66%), tiene derecho a una pensión. También tendrá derecho cuando a causa de accidente común quede con una incapacidad entre los límites mencionados, siempre que para el día del accidente el trabajador(a) esté sujeto a la obligación del Seguro Social.

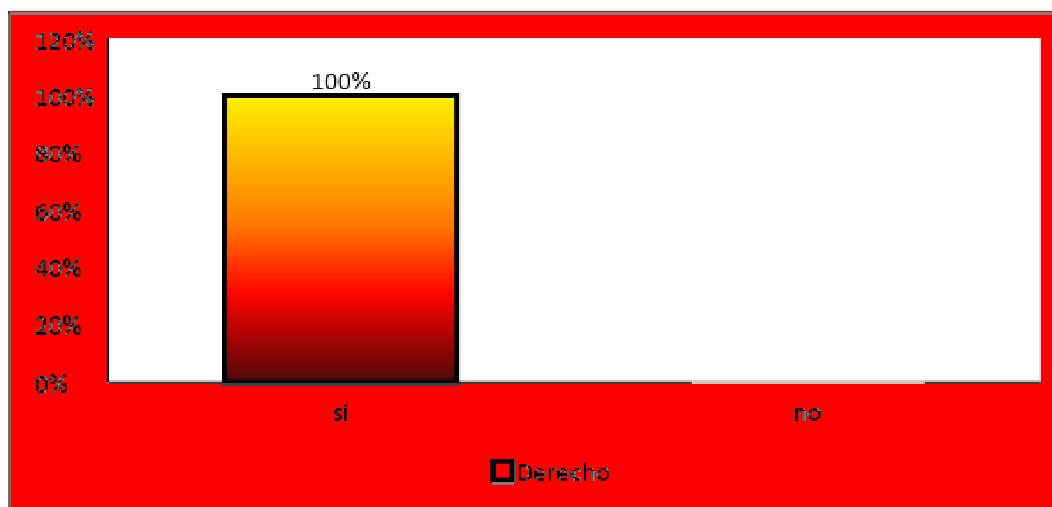
Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Incapacidad permanente

Cuadro N° 13 Incapacidad permanente

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
11	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 11 Incapacidad permanente



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°11, Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Incapacidad permanente, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. De este modo, se considera que la seguridad social abarca desde el punto de vista laboral, es la situación del trabajador que bien por enfermedad común o por accidente sea o no de trabajo, sufre reducciones y patologías que el incapacitan de algún modo para el desempeño de su actividad laboral, según las necesidades que puedan tener el trabajador o trabajadora, específicamente las personas con discapacidad.

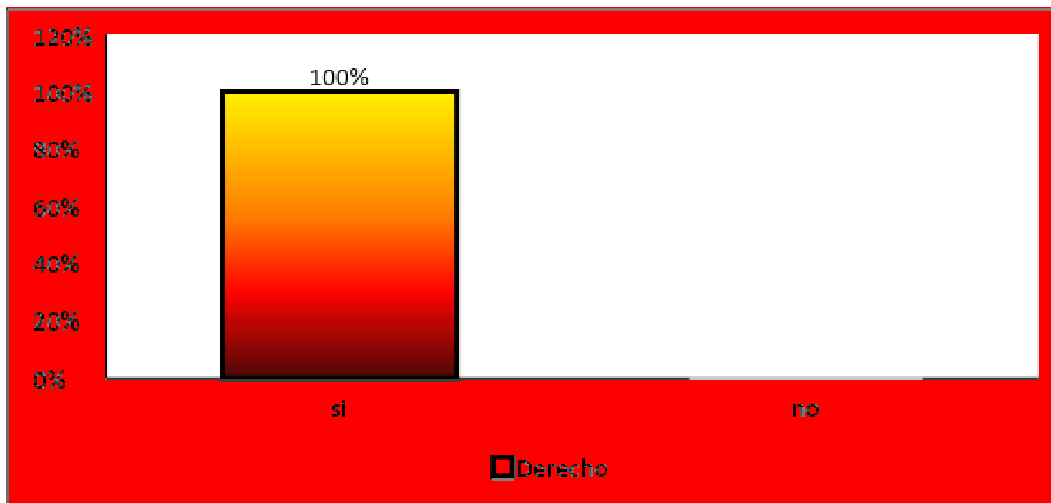
Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Invalidez

Cuadro N° 14 Invalidez

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
12	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 12 Invalidez



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°12, Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Invalidez, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí, Para estos efectos, en el artículo 13 de la Ley del Seguro Social, se considera inválido, el (la) asegurado(a) que quede con una pérdida de más de dos tercios (2/3) de su capacidad para trabajar a causa de una enfermedad o accidente, en forma presumible permanente o de larga duración. Además, los (las) asegurados(as) que se invaliden a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a la pensión de invalidez cualquiera que sea su edad y no se les exigirá requisito de cotizaciones previas.

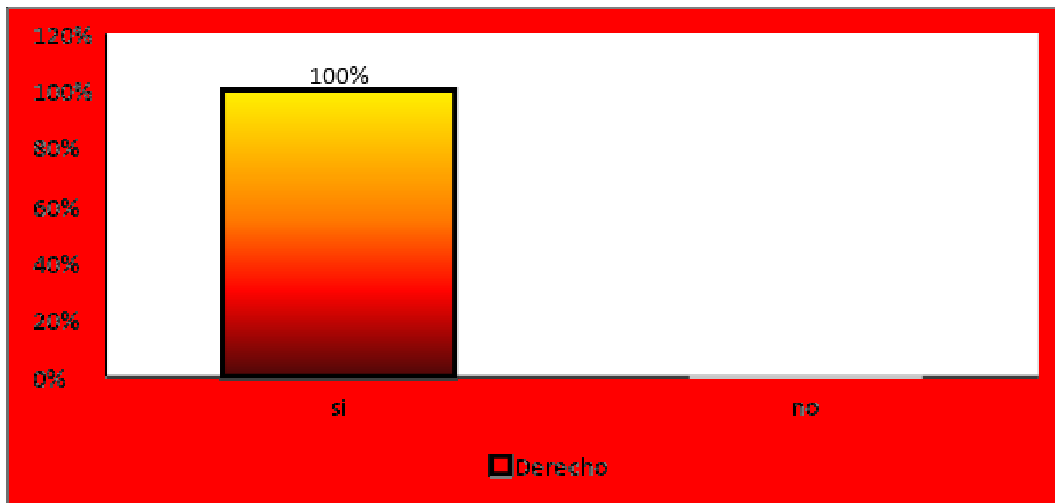
Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Vejez

Cuadro N° 15 Vejez

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
13	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2016).

Gráfico N° 13 Vejez



Fuente: Salas Y (2016).

Análisis. En respuesta al ítem N°13, Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen la Vejez, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. Considerando así, que la seguridad social es un sistema integral en donde incluye el resguardo hacia todas las personas. Todos los habitantes del país deben estar incorporados a los sistemas de seguridad social en la medida que tengan algún ingreso, deben estar afiliados al mismo, así como los adultos mayores, no sólo para que tengan su derecho como tal que es lo más importante, sino para que conozcan y a la vez para que contribuyan, porque el financiamiento de la seguridad social es solidario.

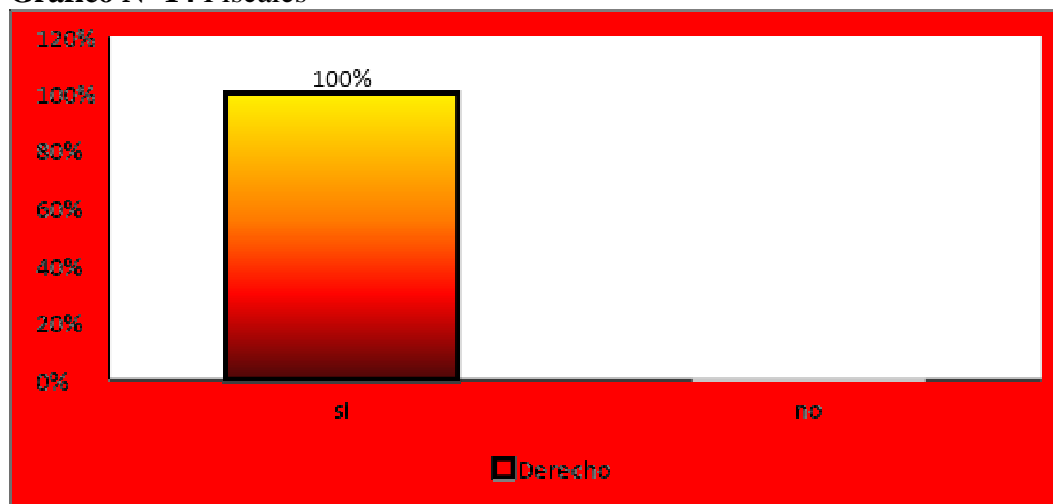
Considera usted que el Sistema de Seguridad Social, debe ser financiado por el Estado

Cuadro N° 16 Fiscales

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
14	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 14 Fiscales



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°14, Considera usted que el Sistema de Seguridad Social, debe ser financiado por el Estado, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. En este sentido se percibe que las personas con discapacidad creen que, si debería ser responsabilidad del Estado cubrir económicamente el sistema, para así dar aseguramiento a alguna contingencia que se pueda presentar.

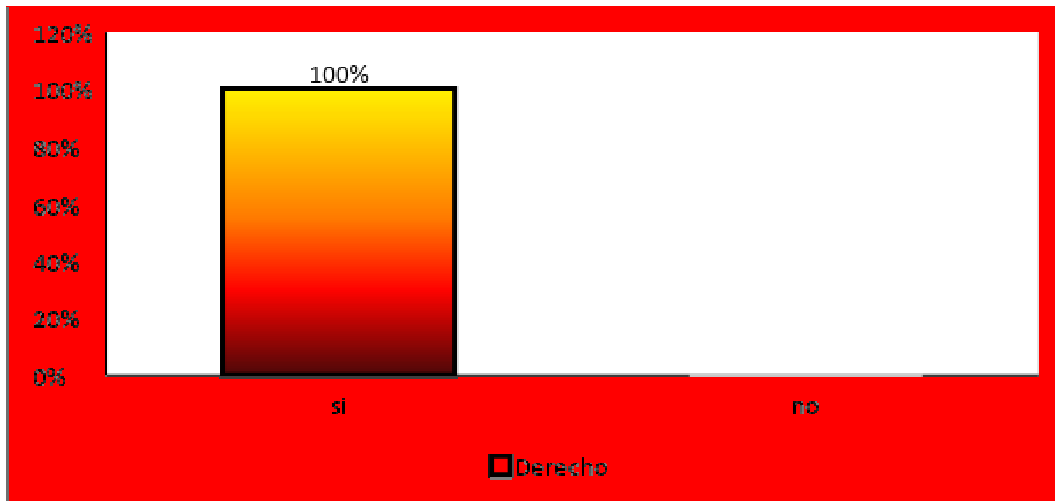
Cree usted que para que se cumpla la Seguridad Social debe existir la participación de los patronos y los trabajadores

Cuadro N° 17 Contribución directa

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
15	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 15 Contribución directo



Fuente: Salas Y (2017).

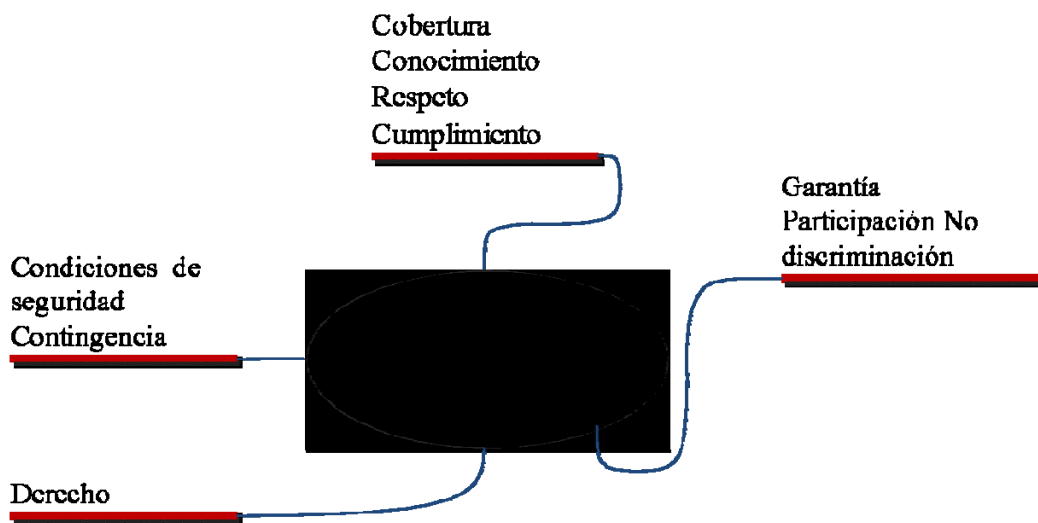
Análisis. En respuesta al ítem N°15, Cree usted que para que se cumpla la Seguridad Social debe existir la participación de los patronos y los trabajadores, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. En efecto, los empleadores y trabajadores como bienestar colectivo, si deben contribuir con los aportes para gozar de un sistema de beneficios sociales.

El Objetivo N° 2: Identificar la normativa legal que garantizan la seguridad social de las personas con discapacidad que laboran en el Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC

Dimensión: NORMATIVA LEGAL

Cuadro N° 18 Calidad de vida, Igualdad de condiciones, Seguridad Social, y Pleno ejercicio de sus derechos

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
16	9	0	9	100%	0%	100%
17	3	6	9	33%	67%	100%
18	7	2	9	78%	22%	100%
19	9	0	9	100%	0%	100%
20	2	7	9	22%	78%	100%
21	9	0	9	100%	0%	100%
22	9	0	9	100%	0%	100%
23	7	2	9	78%	22%	100%
24	7	2	9	78%	22%	100%
25	9	0	9	100%	0%	100%



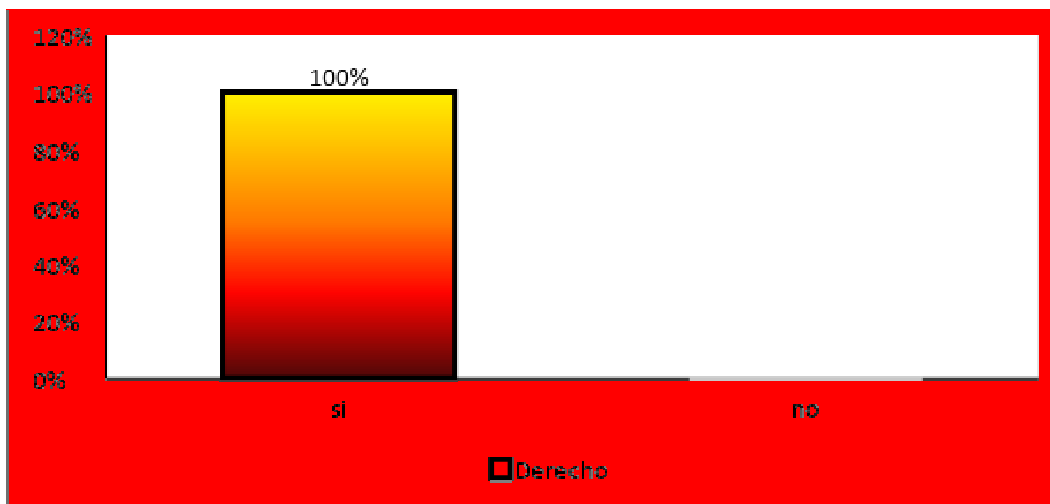
Cree usted que la Seguridad Social debe cubrir a todas las personas con igualdad de condición

Cuadro N° 19 Cobertura

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
16	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 16 Cobertura



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°16, Cree usted que la Seguridad Social debe cubrir a todas las personas con igualdad de condición, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. Es importante destacar el artículo 86 de la CRBV, Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la

efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas.

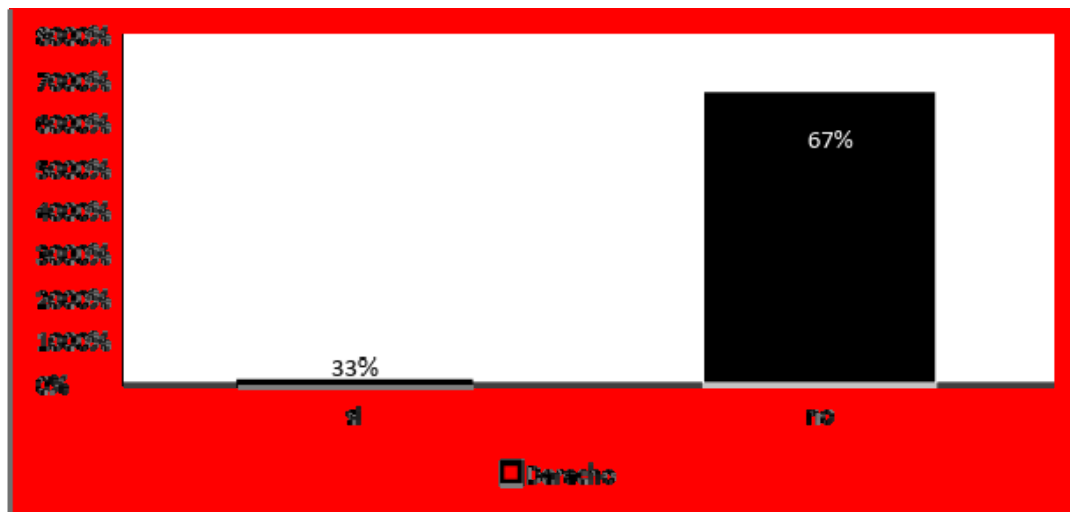
Tiene usted conocimiento pleno de sus derechos en materia de Seguridad Social según lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Cuadro N° 20 Conocimiento

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
17	3	6	9	33%	67%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 17 Conocimiento



Fuente: Salas Y (2016).

Análisis. En respuesta al ítem N°17, Tiene usted conocimiento pleno de sus derechos en materia de Seguridad Social según lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el treinta y tres por ciento de los encuestados respondió la opción sí, mientras que un sesenta y siete por ciento respondió la opción no. En consecuencia, este resultado permite medir cuanta ausencia de información con

respecto a los derechos se tiene, lo cual se puede utilizar para crear conciencia y de alguna manera hacerle saber a cada persona cuáles son sus derechos y deberes como ciudadanos en materia de Seguridad Social.

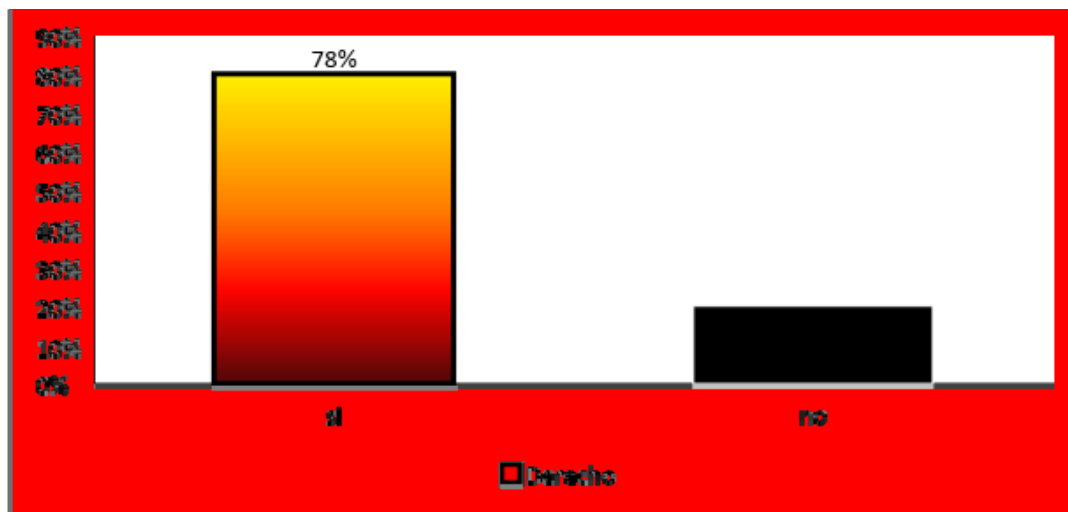
Considera usted que el Estado, les garantizará el respeto a las personas con discapacidad

Cuadro N° 21 Respeto

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
18	7	2	9	78%	22%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 18 Respeto



Fuente: Salas Y (2016).

Análisis. En respuesta al ítem N°18, Considera usted que el Estado, les garantizará el respeto a las personas con discapacidad, el setenta y ocho por ciento de los encuestados respondió la opción sí, mientras que el veintidós por ciento respondió la opción no. Por consiguiente, el derecho a la no distinción, exclusión, o preferencia es

lo que se debe predominar para toda persona, lo cual siempre debe ser tratada con dignidad y respeto.

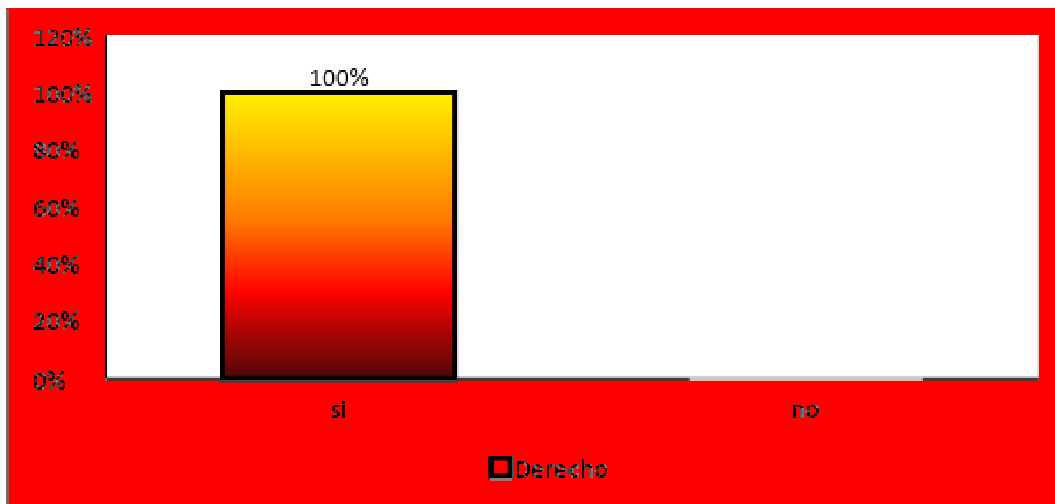
Considera usted que el Estado tiene la obligación de cumplir cabalmente con el desarrollo de servicios asistenciales para personas con discapacidad

Cuadro N°22 Cumplimiento

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
19	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 19 Cumplimiento



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°19, Considera usted que el Estado tiene la obligación de cumplir cabalmente con el desarrollo de servicios asistenciales para personas con discapacidad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. Como lo establece en artículo 81 de la CRBV, 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.

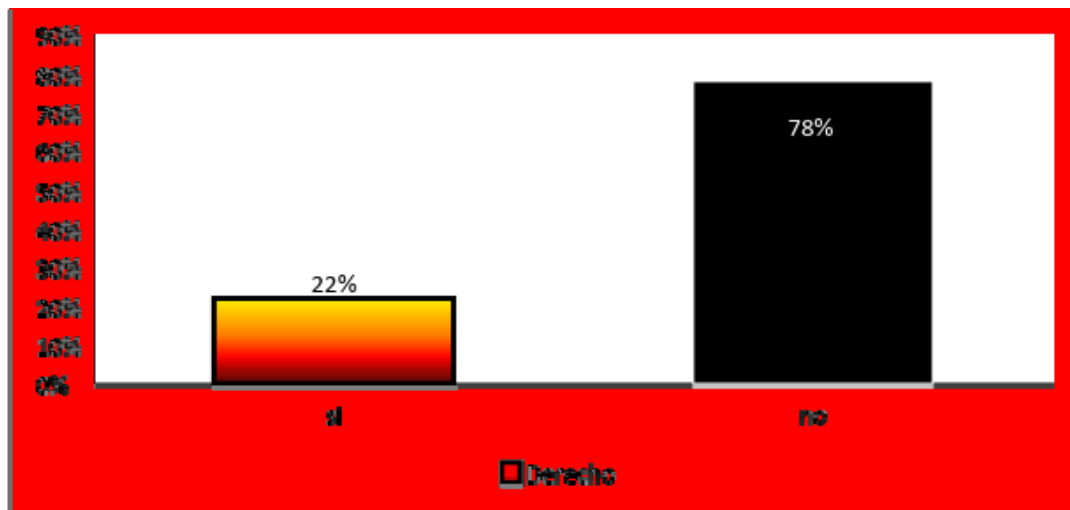
Considera usted que toda persona con discapacidad tiene garantizada su seguridad social

Cuadro N° 23 Garantía

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
20	2	7	9	22%	78%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 20 Garantía



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°20, Considera usted que toda persona con discapacidad tiene garantizada su seguridad social, el veintidós por ciento de los encuestados respondió la opción sí, mientras que el setenta y ocho por ciento respondió la opción no. Es importante destacar que, la seguridad social es el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas con base legal, a cuya

protección, tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera que está directamente conectado con la satisfacción de las necesidades, pero hoy en día se han visto casos en los que las personas con alguna discapacidad han sido sometidos a discriminación dentro de los entornos laborales y sociales.

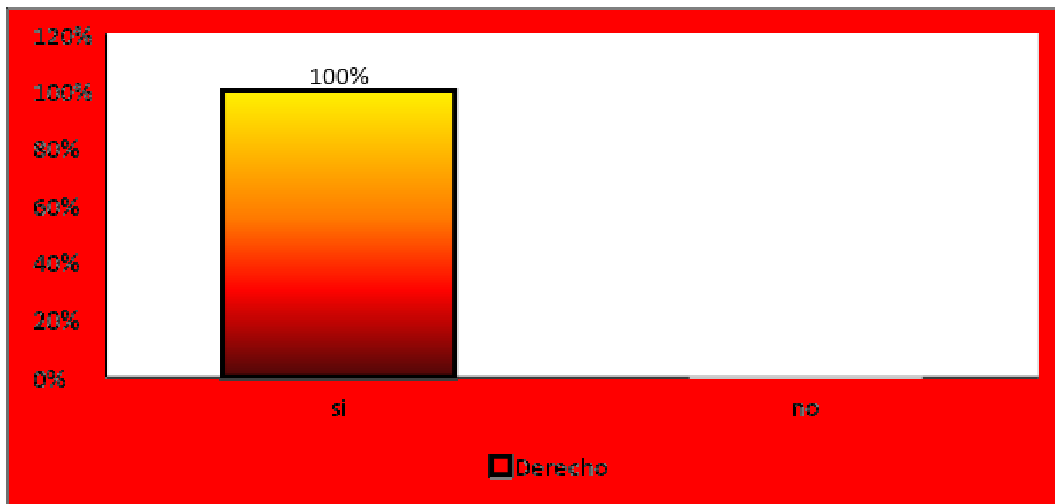
Cree usted que las políticas públicas en materia de seguridad social deben ser elaboradas con participación amplia de la comunidad

Cuadro N° 24 Participación

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
21	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N°21 Participación



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°21, Cree usted que las políticas públicas en materia de seguridad social deben ser elaboradas con participación amplia de la comunidad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí, Así mismo, ya no solo es deber del Estado establecer reglas en tema de seguridad social, sino también integrar

a la colectividad en general para instaurar normas o medidas más específicas, según sea la necesidad de cada sector.

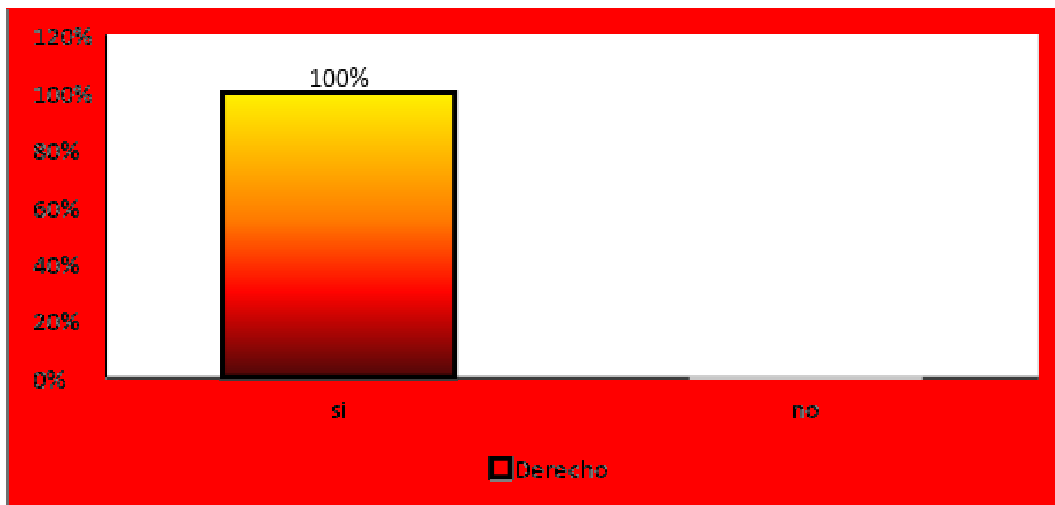
Considera usted que ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad

Cuadro N.º 25 No discriminación

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
22	9	0	9	100%	00%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N°22 No discriminación



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°22, **Considera** usted que ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. En síntesis, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicios de ninguna persona, pues solo se le debe dar el trato de ciudadano y ciudadana como lo establece la ley, respetando así sus derechos.

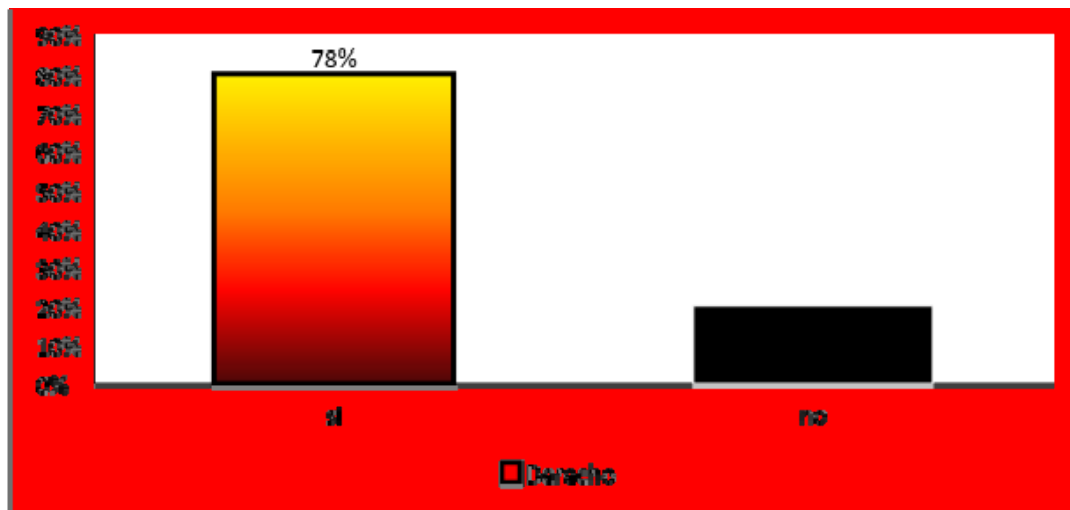
Cree usted que la seguridad social garantiza el derecho al completo bienestar de los ciudadanos con o sin discapacidad

Cuadro N° 26 Derechos

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
23	7	2	9	78%	22%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 23 Derechos



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°23, **Cree** usted que la seguridad social garantiza el derecho al completo bienestar de los ciudadanos con o sin discapacidad, el setenta y ocho por ciento de los encuestados respondió la opción si, mientras que el veintidós por ciento respondió la opción no. Sobre la base de estos resultados, se puede decir que toda persona puede sin ningún tipo de distinción, puede acceder de manera segura a los beneficios que contempla la seguridad social.

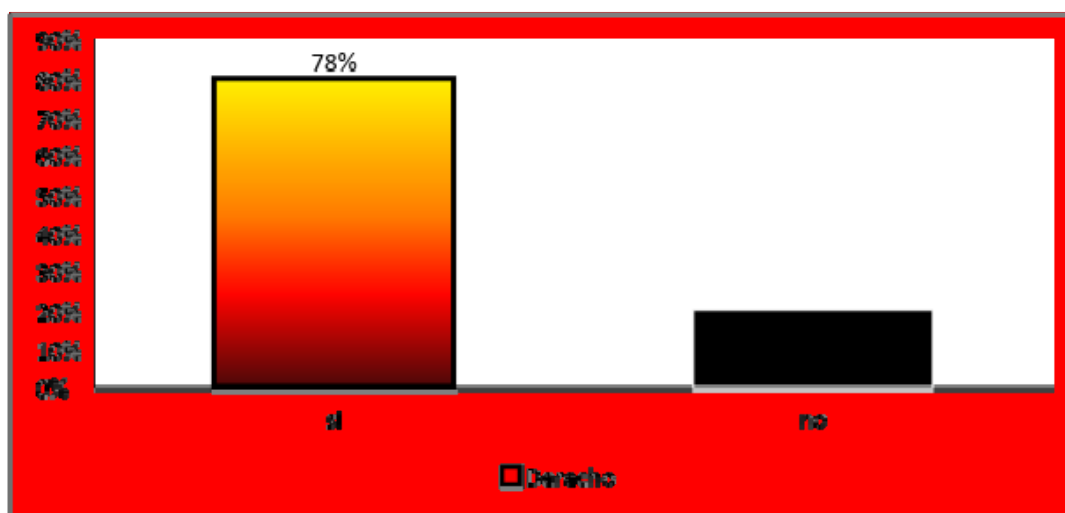
Considera usted que las políticas públicas en materia de seguridad social permitirán garantizar a los trabajadores y trabajadoras, mejores condiciones de trabajo

Cuadro N° 27 Condiciones de seguridad

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
24	7	2	9	78%	22%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 24 Condiciones de seguridad



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°24, Considera usted que las políticas públicas en materia de seguridad social permitirán garantizar a los trabajadores y trabajadoras, mejores condiciones de trabajo, el setenta y ocho por ciento de los encuestados respondió la opción sí, mientras que el veintidós por ciento respondió la opción no. Es importante hacer énfasis que las políticas sociales que involucra la LOPCYMAT, Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las

prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

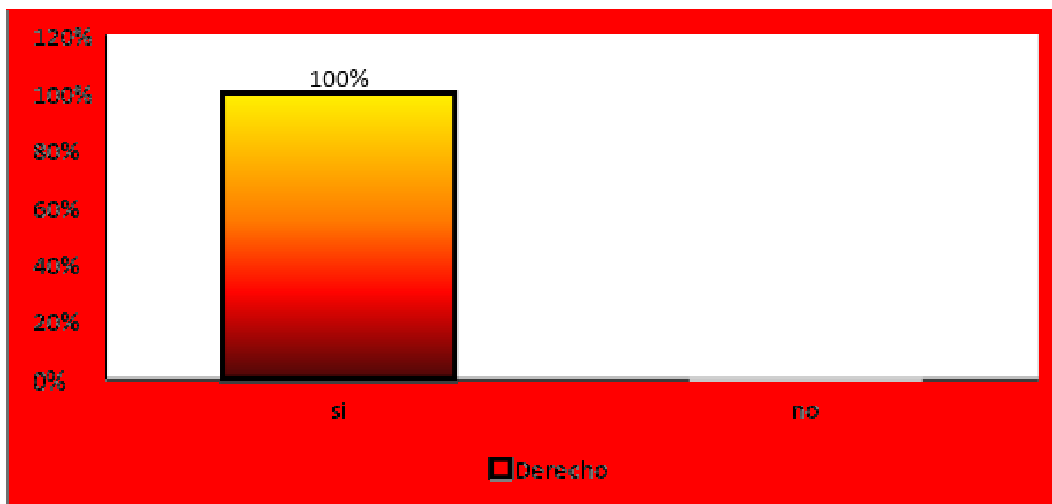
Considera usted que el trabajador o trabajadora que presente una discapacidad en el entorno laboral debe tener prioridad en los programas de contingencia laboral

Cuadro N° 28 Contingencia

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
25	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 25 Contingencia



Fuente: Salas Y (2016).

Análisis. En respuesta al ítem N°25, Considera usted que el trabajador o trabajadora que presente una discapacidad en el entorno laboral debe tener prioridad en los programas de contingencia laboral, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. En efecto, siempre se trata de adaptar el entorno a las características de las personas y para ello hay que analizar programas relacionados a las necesidades, capacidades,

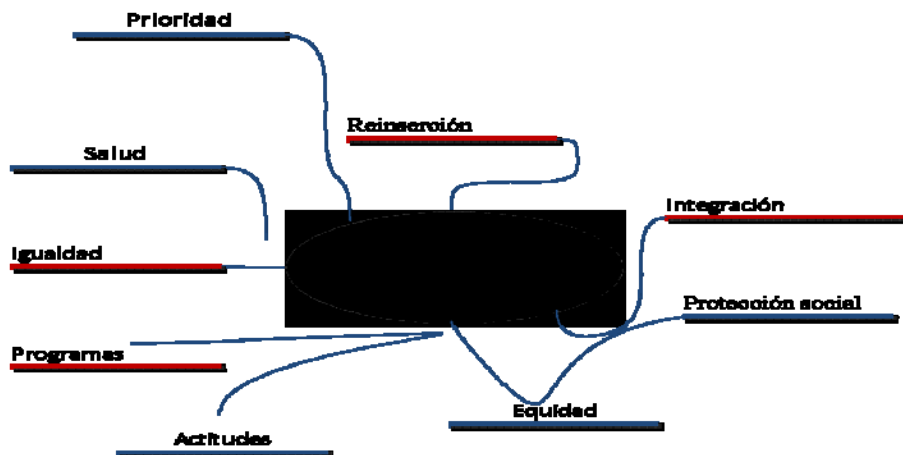
habilidades y limitaciones del sujeto y las condiciones de aquello que se intenta adaptar, sea una vivienda, un equipo, un puesto de trabajo, con la finalidad de armonizar capacidades, preferencias y restricciones en los discapacitados.

El objetivo N.º 3: Analizar la Seguridad Social que ampara a las personas con discapacidad que laboran en el Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC)

Dimensión: AMPARO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cuadro N° 29 Protección social

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
26	9	0	9	100%	0%	100%
27	3	6	9	33%	67%	100%
28	7	2	9	78%	22%	100%
29	9	0	9	100%	0%	100%
30	2	7	9	22%	78%	100%
31	9	0	9	100%	0%	100%
32	9	0	9	100%	0%	100%
33	7	2	9	78%	22%	100%
34	7	2	9	78%	22%	100%



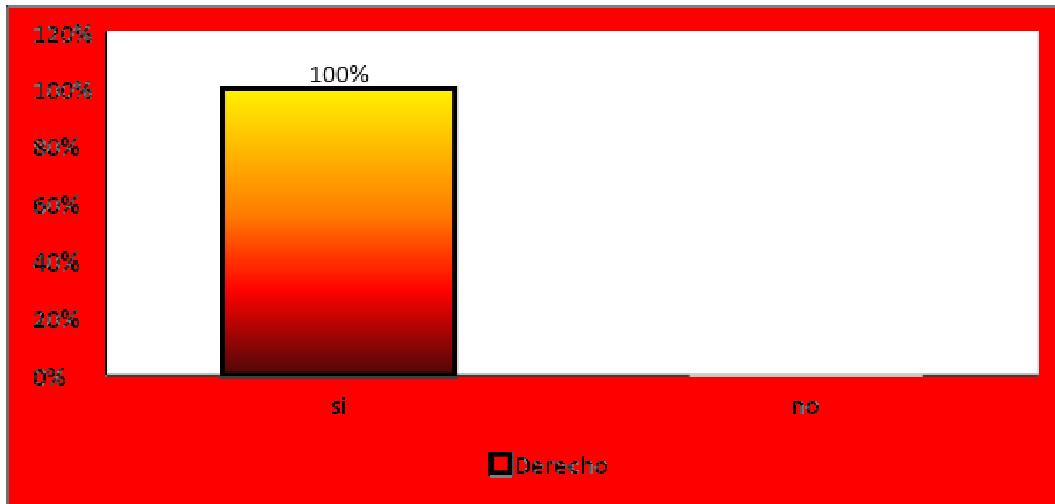
Considera usted que el trabajador o trabajadora que presente una discapacidad debe ser reinsertado en la misma empresa donde se le generó la discapacidad

Cuadro N° 30 Reinserción

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
26	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N°26 Reinserción



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°26, Considera usted que el trabajador o trabajadora que presente una discapacidad debe ser reinsertado en la misma empresa donde se le generó la discapacidad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. Por lo tanto, la reinserción laboral de las personas con discapacidad es un proceso que además de ser obligatorio según la LOPCYMAT, se debe tener un objetivo claro, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad.

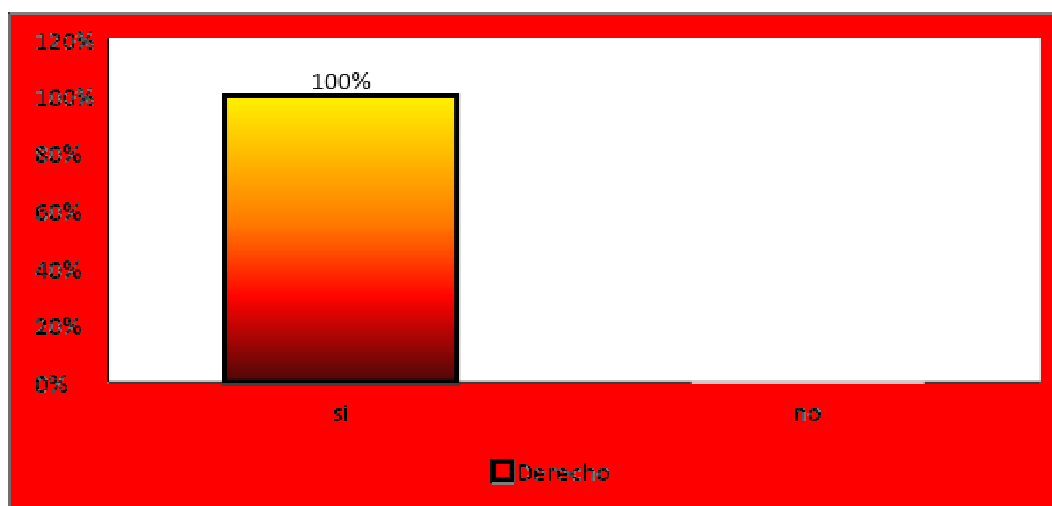
Considera usted que toda persona con discapacidad tiene el derecho a su integración familiar y comunitaria

Cuadro N° 31 Integración

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
27	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 27 Integración



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°27, Considera usted que toda persona con discapacidad tiene el derecho a su integración familiar y comunitaria, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. De este modo, la familia es el contexto en el que se desarrolla gran parte de la vida de la mayoría de las personas, así pues, se afirma que un mejor futuro para las personas con discapacidad va a depender en buena medida de la colaboración entre padres y profesionales. Y afirmemos que para que ésta se dé no basta con que tengamos la buena intención de realizarla, sino que procede un debate y una clarificación a todas las instancias de los roles específicos de unos y otros.

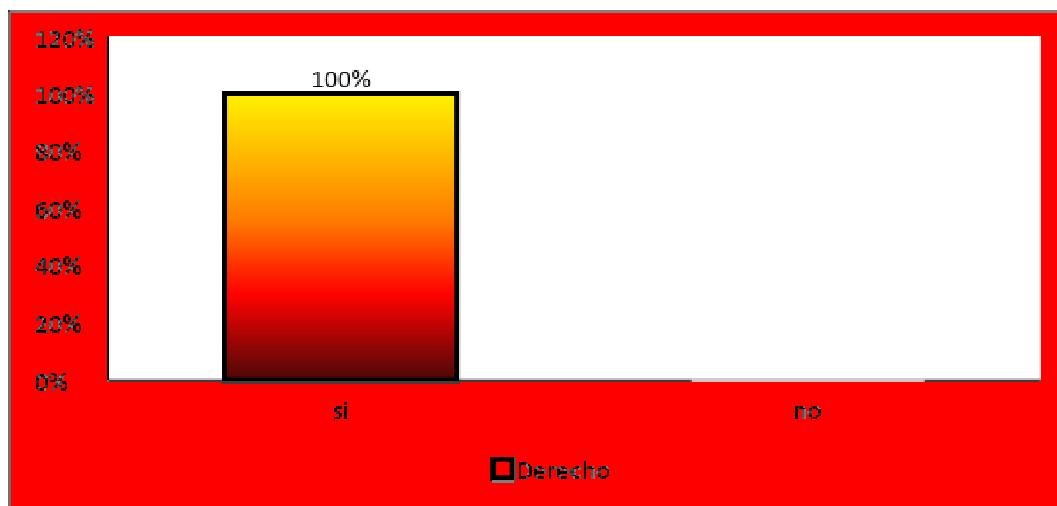
Considera usted que el sistema de protección social, debe ir orientado a garantizar una mejor vida a la persona con discapacidad

Cuadro N° 32 Protección social

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
28	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 28 Protección social



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°28, Considera usted que el sistema de protección social, debe ir orientado a garantizar una mejor vida a la persona con discapacidad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. La Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad, los mismos deben englobar temas como la salud pública, el subsidio al desempleo, o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas para garantizar una mejor vida a la persona con discapacidad.

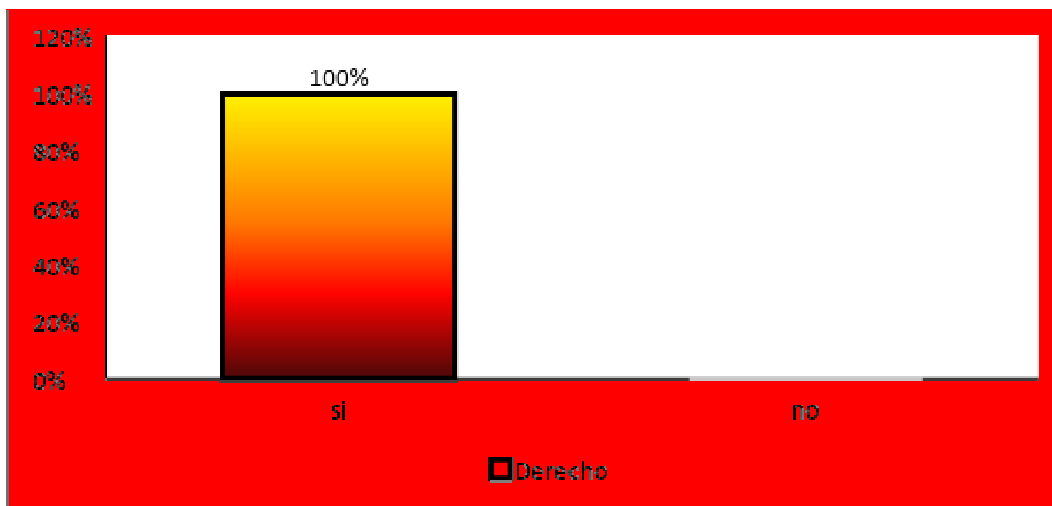
Considera usted que las personas con discapacidad deben recibir un trato equitativo en el trabajo y en la sociedad

Cuadro N° 33 Equidad

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
29	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 29 Equidad



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°29, Considera usted que las personas con discapacidad deben recibir un trato equitativo en el trabajo y en la sociedad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. No obstante, se debe concientizar a funcionarios y ciudadanía sobre el trato óptimo, sensible y oportuno que se debe tener con las personas que tienen alguna discapacidad, con igualdad de oportunidades, ya que las personas con discapacidad requieren, más que compasión, comprensión; más que comprensión, equiparación de oportunidades; aún más que oportunidades, el apoyo efectivo del Estado y de la Sociedad Civil para poder hacer realidad su integración social.

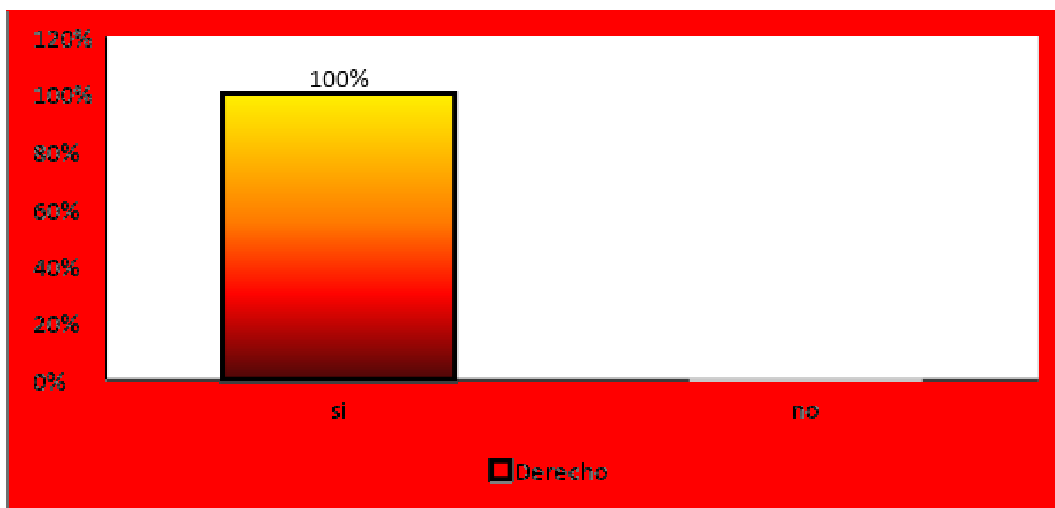
Considera usted que las actitudes negativas generan comportamientos discriminatorios, hacia las personas con discapacidad

Cuadro N° 34 Actitudes

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
30	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 30 Actitudes



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°30, Considera usted que las actitudes negativas generan comportamientos discriminatorios, hacia las personas con discapacidad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. Es por ello que, ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de encuestados respondió la opción si, discapacidad, o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tengan relación con condiciones de discapacidad.

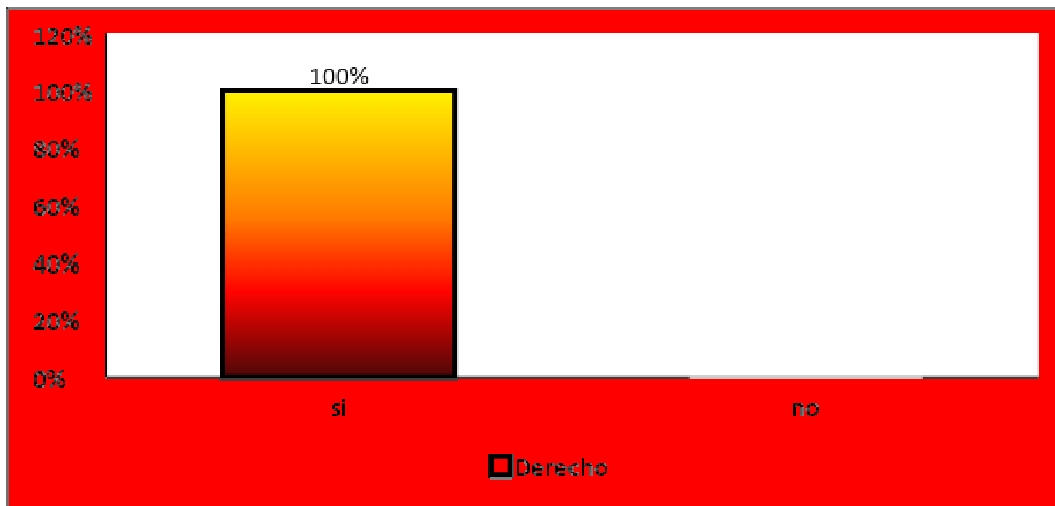
Considera usted que se deben aplicar programas que se ajusten a las necesidades de las personas con discapacidad en el ambiente de trabajo

Cuadro N° 35 Programas

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
31	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 31Programas



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°31, Considera usted que se deben aplicar programas que se ajusten a las necesidades de las personas con discapacidad en el ambiente de trabajo, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. En efecto, hoy en día se cuenta con el Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad para la integración y coordinación de las políticas, planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral de las personas con discapacidad en todo el territorio de la República, bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social, siendo el Ente executor el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad CONAPDIS.

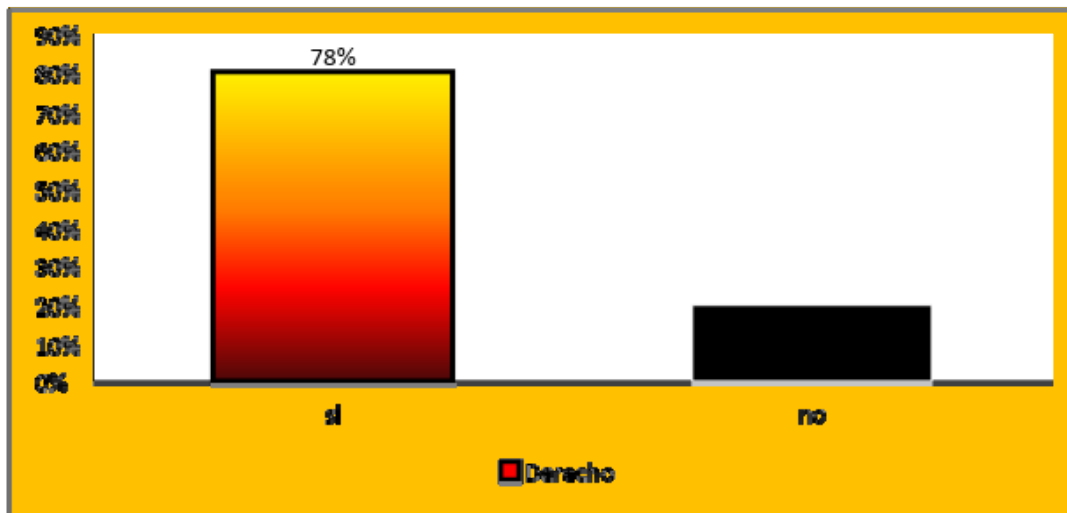
Considera usted que la igualdad de condición permitirá la incorporación de las personas con discapacidad en la sociedad

Cuadro N° 36 Igualdad

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
32	7	2	9	78%	22%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N°32 Igualdad



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°32, Considera usted que la igualdad de condición permitirá la incorporación de las personas con discapacidad en la sociedad, el setenta y ocho por ciento de los encuestados respondió la opción si, mientras que el veintidós por ciento respondió la opción no. Ahora bien, haciendo énfasis para quienes tratan con reproches, indiferencia a las personas con discapacidad, se puede señalar que la igualdad es de suma importancia para estas personas, ya que es un factor que busca optimizar la sociabilidad hacia las personas con condiciones de vida diferentes, erradicando la discriminación y promoviendo un cambio de conciencia hacia las personas con discapacidad.

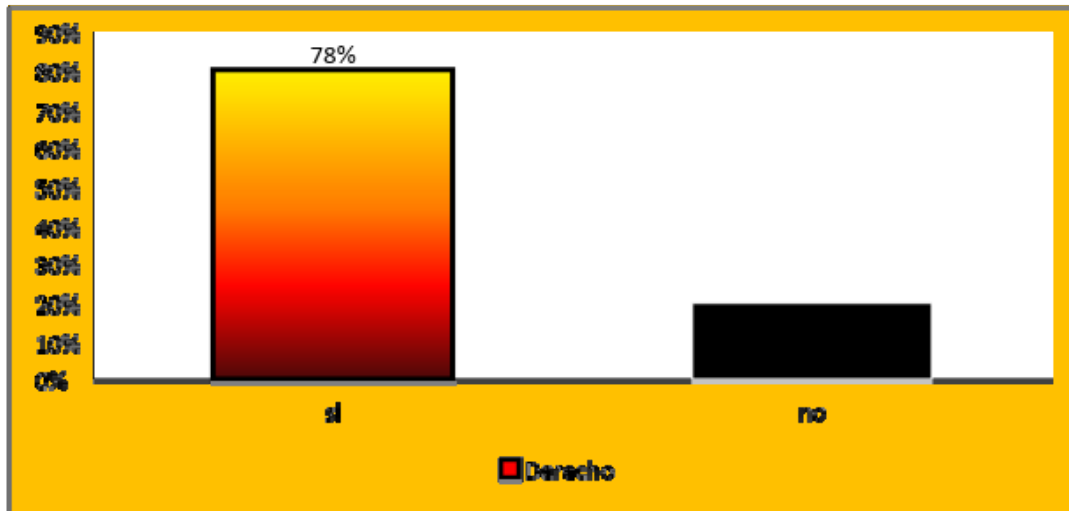
Considera usted que los trabajadores y trabajadoras, con discapacidad tienen el mismo derecho a la salud en el ambiente de trabajo

Cuadro N° 37 Salud

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
33	7	2	9	78%	22%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N°33 Salud



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°33, Considera usted que los trabajadores y trabajadoras, con discapacidad tienen el mismo derecho a la salud en el ambiente de trabajo, el setenta y ocho por ciento de los encuestados respondió la opción si, mientras que el veintidós por ciento respondió la opción no. De este modo, el Estado promoverá la salud y calidad de vida, dando prioridad a la misma dentro de los entornos laborales en igualdad de condición basado en la prevención de la discapacidad en todos los niveles y modalidades y a la colectividad en general.

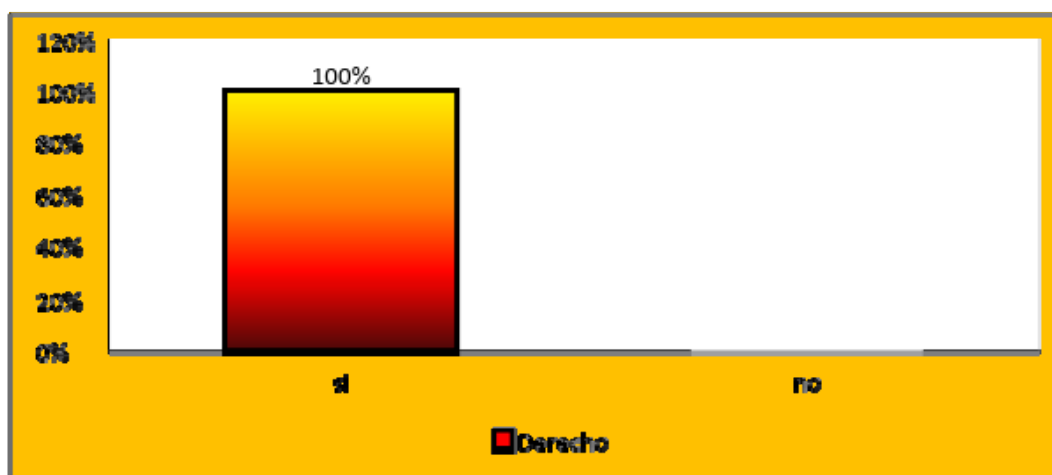
Considera usted que se le debe dar prioridad a las personas con discapacidad sobre la integridad física en la sociedad

Cuadro N° 38 Prioridad

ÍTEMS N°	Frecuencia absoluta			Total porcentual		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
34	9	0	9	100%	0%	100%

Fuente: Salas Y (2017).

Gráfico N° 34 Prioridad



Fuente: Salas Y (2017).

Análisis. En respuesta al ítem N°34, Considera usted que se le debe dar prioridad a las personas con discapacidad sobre la integridad física en la sociedad, el cien por ciento de los encuestados respondió la opción sí. En efecto, los órganos, entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, además de la participación de los ciudadanos y ciudadanas están obligados a garantizar la integridad física en la sociedad, el pleno acceso, brindar atención preferencial y crear mecanismos adecuados para facilitar información, a las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión, no basta con formular un conjunto de políticas y medidas legales que legitimen los derechos de las personas con necesidades sociales en la vida cotidiana y en el ámbito laboral, es necesario además informar y capacitar a los y las ciudadanas, así como a las empresas y organizaciones para que modifiquen sus actitudes y tomen conciencia de su responsabilidad ante la integración de las personas con discapacidad para el desarrollo de sus potencialidades en un ambiente menos restrictivo, tomando en cuenta los derechos de estos ciudadanos en materia de seguridad social, motivo por el cual se describe la Seguridad Social en su origen, naturaleza, marco conceptual, cobertura y financiamiento, partiendo del aspecto legal.

La misma, es muy importante para el bienestar de los trabajadores, de sus familias y de toda la sociedad. Es un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crea cohesión social, y de ese modo contribuye a garantizar la paz y la integración social. Forma parte indispensable de la política social de los gobiernos y es una herramienta importante para evitar y aliviar la pobreza. A través de la solidaridad nacional y la distribución justa de la carga, puede contribuir a la dignidad humana, a la equidad y a la justicia social.

En este sentido, según el primer objetivo específico, Describir la Seguridad Social en su origen, naturaleza, marco conceptual, cobertura y financiamiento, partiendo del aspecto legal se comprende, que hoy en día los sistemas de seguridad social deben efectuar en su totalidad con todas sus obligaciones, enfocándose en el cumplimiento de las leyes que protegen a los trabajadores. De este modo, se puede apreciar según los resultados expuestos la comprensión que puede tener las personas con discapacidad en cuanto a los lineamientos legales en los que se basa la seguridad social concluyendo así, que la seguridad social debe involucrar por derecho a todos los ciudadanos con igualdad de condición.

Por otro lado, según el segundo objetivo específico que establece identificar la normativa legal que garantiza la seguridad social de las personas con discapacidad que laboran en el Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC), se considera que, todas las personas que allí laboran son portadoras de derechos sociales en donde debe prevalecer, la solidaridad, igualdad, democracia y responsabilidad. En consecuencia, estos resultados permiten medir cuanta ausencia de información con respecto a los derechos se tiene, lo cual se puede utilizar para crear consciencia y de alguna manera hacerle saber a cada persona cuáles son sus derechos y deberes como ciudadanos, no solo es deber del Estado establecer reglas en tema de seguridad social, sino también corresponde involucrar a la colectividad para así saber de forma más real cuales serían sus insuficiencias al respecto.

Sobre la base de estos resultados, se puede decir que toda persona puede sin ningún tipo de distinción, puede acceder de manera segura a los beneficios que contempla la seguridad social, de este modo es importante hacer énfasis que las políticas sociales deben ir articuladas con el modelo de seguridad social para de forma sustentable ampliar la cobertura y resolver los problemas estructurales y de administración y así garantizar la seguridad a los trabajadores y trabajadoras

Y por último, según el tercer objetivo específico, Analizar la Seguridad Social que ampara a las personas con discapacidad que laboran en el Instituto de Vivienda del Estado Carabobo (IVEC), es indispensable tomar en cuenta el tema de la reinserción laboral así como la integración laboral y familiar de las personas con discapacidad como un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, para ello, se cuenta con el Sistema Nacional de Atención

Integral a las Personas con Discapacidad para la integración y coordinación de las políticas, planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral de las personas con discapacidad en todo el territorio de la República, bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social, siendo el Ente ejecutor el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad CONAPDIS.

De este modo, el Estado debe promover la salud y calidad de vida, dando prioridad a la misma dentro de los entornos laborales en igualdad de condición basado en la prevención de la discapacidad en todos los niveles y modalidades y a la colectividad en general, para garantizar la integridad física en la sociedad, el pleno acceso, brindar atención preferencial y crear mecanismos adecuados para facilitar información, a las personas con discapacidad. En relación al papel de la familia y su integración, la familia es el contexto en el que se desarrolla gran parte de la vida de la mayoría de las personas, así pues, se afirma que un mejor futuro para las personas con discapacidad va a depender en buena medida de la colaboración entre padres y profesionales.

RECOMENDACIONES

Brindar a las personas con discapacidad con la ayuda del estado empleos dignos en las mejores condiciones dependiendo de la discapacidad que presente, todo de acuerdo a sus derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico vigente, aplicando protección e imponiendo sanciones a aquellas empresas que no cumplan con los objetivos en la Ley para Personas con Discapacidad.

Se recomienda al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, fomentar y ejecutar aquellas políticas en materia de seguridad social, relacionadas a, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos la inserción laboral con la que deben contar las personas con discapacidad, en cumplimiento con la normativa legal.

Se recomienda al empleador tomar en consideración a la persona que presente alguna discapacidad, como apta para laborar o desempeñarse en alguna actividad, y que se cumplan todos los programas sociales mediante el pleno ejercicio de sus derechos y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y político, que cuenten con las condiciones adecuadas para desempeñar el puesto de trabajo.

Se recomienda al empleador, adaptar todos los métodos y herramientas de trabajo como máquinas, y utilería para lograr una mejor adaptación entre el trabajador y el entorno laboral en aras a condiciones laborales satisfactorias.

Se recomienda adaptar al trabajador a cada puesto de trabajo según sus características físicas dependiendo del tipo de discapacidad que presente, y de esta

manera facilitar todos los programas, cursos de capacitación, talleres y charlas para que estén al tanto de sus derechos según lo establece el nuevo orden constitucional en relación a la seguridad social.

Se recomienda al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, realizar campañas publicitarias a través de los medios de comunicación, para lograr incentiva a los empleadores, la incorporación de personas con discapacidad al área del trabajo.

LISTAS DE REFERENCIAS

- Aguirre, Eduardo (2000) **Seguridad Integral en la Organización**. Tercera edición, septiembre. Editorial Trillas.
- Arias, Fidas. (2006) **El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica** (5ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en Ginebra, publicada en 1.992
- Atalaya (1995:234) **Ética de la Liberación, en la edad de la globalización y de la exclusión**. México
- Balestrini Miriam (2006). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. Caracas Consultores y asociados BL, servicio editorial sexta edición febrero 2002.
- Baptista, Pilar **Manual de Metodología de Investigación**. Caracas (2006: 189- 191)
- Becerra, Ligia (2003) **Metodología de la Investigación para la Administración y Economía**. Santa Fe de Bogotá. Pearson Educación de Colombia, Ltda.
- Bencomo, Doria (2013), **Reconocimiento de los derechos sociales y laborales de las personas con discapacidad en la Corporación Alcaldía de Maracaibo del estado Zulia**. Tesis de Maestría no publicada. Universidad del Zulia.
- Cabanellas, G 2001. DERECHO-LABORAL. Editorial: EDITORIAL HELIASTA, S.R.L. ISBN: 9789508850426. Año de Publicación: 2001. Materia: Ciencias
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis), (2008: 43). **Estadísticas sobre personas con discapacidad**. Caracas. Sede Central
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS 2012). **Estadísticas sobre personas con discapacidad**. Caracas. Sede Central.
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS 2013). **Sede Maracay emite una estadística de las personas certificadas en todos municipios**.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860**. Diciembre 30, 1999.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. **Organización de las Naciones Unidas. (2008). Documento en línea. Disponible en:**<http://postpolioliiaffac.spaces.live.com/blog/cns!7970BBF66235A8F!1195.entry>. (Consulta: 2017, junio11).

Dankhe, G. L. (1989) “Investigación y Comunicación,”

Dessler, Gary. (1987:98). **Administración de Personal**. México. Editorial. Prentice Hall.

El Anteproyecto de la Ley Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.

Escobar Diana. (2014), **“La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”**. Tesis de Maestría no publicada Universidad Nacional de Colombia.

Genescá, Enric. (1977: 80): Motivación y enriquecimiento del trabajo. Barcelona: Hispano Europea.

Guerrero Marcos. (2010), **la Seguridad Social en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Tesis de Maestría no publicada. Universidad del Zulia.

Hahn A (1984: 75). The issue of equality: European perceptions of employment for disabled persons. En International Exchange of Experts and Information in Rehabilitation. Nueva York : Fondo Mundial de Rehabilitación.

Herzberg Frederick, la **“Teoría de los Dos Factores”**, (1959): The motivation to work. Nueva York: John Wiley.

Herzberg Frederick, Mausner, Bernard. y Snyderman, Bárbara. (1959): **The motivation to work**. Nueva York: John Wiley.

Hernández María. (2015) **Caracterización de personas con discapacidad calificadas en el ambulatorio del 23 de enero Maracay estado Aragua 2010-2013**. Tesis de Maestría no publicada Universidad de Carabobo.

Hernández, Roberto: Fernández, Carlos. y Baptista, Pilar. (1991). **Metodología de la Investigación**. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.

- Hurtado, J. (2005). **El Régimen Jurídico de la Salud y Seguridad Laboral en Venezuela** Tesis para optar al grado de Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Ciudad Guayana.
- Instituto Nacional de Estadística publicación I.N.E. **La población vive relativamente critica (2013)**.
- Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En <http://www.iss.gov.ve>, fecha de la consulta 03 de junio de 2017.
- Leal, Antonio (2004: 115): El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión. Madrid: Pirámide.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), publicada en **Gaceta Oficial número 38.236**, de fecha 26 de julio de 2005
- Ley Orgánica del Sistema Seguridad Social. **Gaceta Oficial N° 37.600** de fecha 30 de diciembre 2002.
- Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras publicado en la **Gaceta Oficial N° 6076 Decreto N° 8.938**. 30 de abril 2012.
- Ley para las Personas con Discapacidad. Enero de 2007. **Gaceta Oficial Número 38.598**. Caracas. (Consultado marzo 2016).
- Ley del Seguro Social. **Gaceta Oficial N° 39.788** Del 28 de octubre de 2011.
- Locke, E. A. (1976:157): "The nature and causes of job satisfaction", en M. D. Dunnette (ed): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Nueva York: John Wiley&Sons.
- Marcano, María (2003). La ciencia de la psicología en el nuevo Milenio. Editorial Rivolta. Primera edición. Valencia Venezuela
- Maslow, Abraham. (1954): **Motivation and personality**. Nueva York: Harper & Row.
- Maslow, Abraham. (1943): "**A theory of human motivation**". Psychological Review, Vol. 50, pp. 370-396.
- Mendez, Publio. 1995. **Manual Práctico sobre el Seguro Social**. Sexta Edición. Caracas, Venezuela. Tithobinder, C.A. Páginas, 13 a la 16.

- Méndez, Carlos. (2002). **Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación.** Editorial Mc Graw Hill, Colombia.
- Montilla Martrha (2010: 64). **La Seguridad Social en el Marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** 2da Edición Editorial Melvin Caracas Venezuela.
- Muchinsky, Paul M (2000: 238): **Psicología aplicada al trabajo,** Madrid: Paraninfo. Thomson Learning.
- Organización Internacional del Trabajo. 2002. (Consultado enero 2016)
www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disabilily/iloprogram.htm .
- Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). 1992. **Introducción a la Seguridad Social. Convenio 102.** Ciudad de México, México. Ediciones Alfaomega. Páginas 197 – 198.
- Organización Mundial de la Salud OMS (2011). **Informe mundial sobre la discapacidad.** Artículo científico emisión comunicado de prensa New York EEUU.
- Priante Carmen (2009) **“Mejoras en organizaciones de México y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva”** Tesis de Maestría no publicada Universidad de México.
- Ramírez, Tulio (1999). **Como hacer un proyecto de investigación.** Editorial Panapo C.A. Caracas Venezuela.
- Silva, M. (2006). **Validez y Confiabilidad del Estudio Socioeconómico.** Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Schultz Duane (1991:124) **Psicología Industrial. McGraw-Hill Interamericana,** México
- Stoner James, Freeman Edward (1994:235): **Administración, México:** Sexta edición. Editorial Pearson.
- Tamayo Mario (2004). **El Proceso de la Investigación.** Editorial Limusa. S.A. México

Universidad de Carabobo (2011). **Normativa para los trabajos de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Bárbula: Autor. Venezuela.

Universidad Nacional Abierta. (2002). **Técnicas de Documentación e Investigación II**. Caracas: Ediciones UNA.

Zúñiga Miguel. (1993). **Seguridad Social y su Historia**. Editorial EDIME. Caracas, 1963.

Anexos



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



CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

Octubre 2016

A usted, de la manera más atenta, se requiere unos minutos de su tiempo para responder el cuestionario que a continuación se presenta. El objetivo central de este trabajo es, **LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN EL NUEVO ORDEN JURÍDICO VENEZOLANO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**. El mismo será un procedimiento anónimo, se le agradece de antemano su colaboración.

Marque con una X las respuestas.

1. Considera usted que en Venezuela se creó un modelo de Seguridad Social, protegiendo al cumplimiento de las leyes.
Sí No
2. Considera usted que a través de la Ley del Seguro Social, se puede mejorar la cobertura de los riesgos profesionales.
Sí No
3. Cree usted que la Seguridad Social, es visualizada como un servicio público.
Sí No
4. Cree usted que a través del Seguro Social se pueden mantener las cotizaciones de los asalariados.
Sí No
5. Considera usted que la Seguridad Social es entendida como un derecho que le asiste a toda persona.
Sí No
6. Considera usted que la seguridad social es una necesidad a todo resguardo en lo económico, personal, familiar o social.
Sí No

7. Cree usted que la Seguridad Social se redactó con la finalidad de corregir las grandes deficiencias en salud, economía, y nivel social.

Sí No

8. Considera usted que a través de la Seguridad Social son amparadas las necesidades vinculadas con la maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes.

Sí No

9. Considera usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen los accidentes de trabajo.

Sí No

10. Cree usted que los riesgos que cubre la seguridad social, incluyen las enfermedades profesionales.

Sí No

11. Considera usted que el Sistema de Seguridad Social, debe ser financiado por el gobierno nacional

Sí No

12. Cree usted que es obligatorio que dentro de la Seguridad Social exista una contribución por parte de los asalariados

Sí No

13. Cree usted que la Seguridad Social no debe impedir que la cobertura del Sistema alcance a otras personas carentes de dicha capacidad económica.

Sí No

14. Considera usted que el Estado, le garantizará el respeto a su dignidad humana.

Sí No

15. Considera usted que el Estado tiene la obligación de cubrir los servicios asistenciales de la seguridad social solo con fines sociales.

Sí No

16. Considera usted que toda persona tiene derecho a la seguridad social

Sí No

17. Cree usted que las políticas públicas deben ser elaboradas con participación amplia de la comunidad.

Sí No

18. Considera usted que ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad.

Sí No

19. Cree usted que la seguridad social garantiza el bienestar de los venezolanos

Sí No

20. Considera usted que las normas de las políticas públicas permitirán garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad en un ambiente de trabajo adecuado.

Sí No

21. Considera usted que el trabajador o trabajadora que presente una discapacidad en el entorno laboral debe tener prioridad en los programas de capacitación laboral.

Sí No

22. Considera usted que el trabajador o trabajadora que presente una discapacidad debe ser reinsertado en la misma empresa o establecimiento laboral donde se le generó la discapacidad.

Sí No

23. Considera usted que el sistema de protección social, debe ir orientado a garantizar las condiciones favorables a una mejor vida.

Sí No

24. Considera usted que todo individuo con necesidades sociales, individuales y colectivas tiene derecho a ser protegido.

Sí No

25. Considera usted que las personas con discapacidad deben recibir un trato equitativo en el trabajo y en la sociedad.

Sí No

26. Considera usted que se deben eliminar las actitudes negativas que generan los comportamientos discriminatorios, a las personas con discapacidad
Sí No
27. Considera usted que se deben aplicar programas que se ajusten a las necesidades de las personas con discapacidad en el ambiente de trabajo.
Sí No
28. Considera usted que las políticas públicas deben ser elaboradas como un derecho humano.
Sí No
29. Considera usted que se debe garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, un ambiente de trabajo adecuado.
Sí No
30. Considera usted que los trabajadores y trabajadoras, tienen derechos a la salud en el ambiente de trabajo.

Sí No
31. Considera usted que se le debe dar prioridad a las personas con discapacidad sobre la integridad física en la sociedad.

Sí No
32. Considera usted que deben aplicarse programas y prácticas que se ajusten a las necesidades de las personas con discapacidad.

Sí No