



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



DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA
UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO.

Autoras:

Colmenares, Heidi CI: 13.708.680

Martínez, Génesis C.I 19.365.196

Línea de Investigación:

Trabajo pobreza y exclusión

Bárbula, Marzo de 2015



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



**DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA
UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

Autoras:

Colmenares, Heidi CI: 13.708.680

Martínez, Génesis C.I 19.365.196

Línea de Investigación: Trabajo, pobreza y exclusión.

**Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Licenciada en
Relaciones Industriales**

Bárbula, marzo de 2015



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN
**DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA
UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

Autoras:
Colmenares, Heidi CI: 13.708.680
Martínez, Génesis C.I 19.365.196

Tutor:

Prof. Héctor Martínez

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

Por: Héctor Martínez

C.I: 7.077.539

Bárbula, marzo 2015



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



VEREDICTO

Los suscritos, designados por el Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, como Miembros del Jurado para el estudio del Trabajo de Grado titulado **“DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO.(Estudio de caso) ”**, presentado por las Bachilleres: Colmenares Heidi y Martínez Génesis , para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, lo han leído detenidamente y observado que reúne las condiciones reglamentarias; las aspirantes lo expusieron mediante un resumen oral de su contenido, luego respondieron a las preguntas que le fueron formuladas por el Jurado, el cual deliberó y decidió asignar a este Trabajo de Grado el veredicto de

Nombre

C.I.

Firma

Constancia que se expide a petición de la parte interesada a los cuatro días del mes de marzo del 2015.

DEDICATORIA.

A Dios por darme salud, entendimiento y su amor cada día de mi vida, por otorgarme tantas bendiciones

A mi hija Nayelis, por préstame su tiempo, por apoyarme, por ser el motor de mi vida, Te Amo.

A la Sra. Nancy Barbera, por ser ese ángel que Dios coloco en mi camino para mi reincorporación y por enseñarme lo que es el amor al trabajo y ayudar prójimo.

A mi mami por enseñarme el valor de la superación, mis hermanos los amo.

A mis eternos Negro Barreto, Mauro Montero y Yeili Colina, por ser parte de mi vida

A Sonia Colina, por sus palabras y apoyo.

A mi amada amiga y compañera de tesis Génesis, por su paciencia y apoyo Te quiero.

Heidi Colmenares.

DEDICATORIA

A Dios por darme la, salud, fuerza, perseverancia y constancia a lo largo de mi vida para el logro de cada una de mis metas y durante el proceso vivido en este trabajo de investigacion. A mi mama Neris Aquino y a mi abuelita “Concha” por ser tan persistentes y brindarme apoyo y animo a lo largo del camino. A mi hermanita “Mary” por todo su apoyo y animo a lo largo del desarrollo de esta carrera.

A mi esposito bello Luis por la paciencia apoyo, ánimo y fortaleza que me ha dado todo este tiempo y más aún en la realización de este trabajo TE AMO Mi Príncipe Verde.

A mi compañera de tesis “Heidi” que permitió que juntas a pesar de los obstáculos logramos esta meta tan importante y aprender de esta experiencia.

A mis jefes Adriana y al Sr. Jesús por los permisos que amerite para el desarrollo de este trabajo de grado y todo su entendimiento y comprensión.

v

Génesis Martínez

AGRADECIMIENTOS

A Dios, Quien nos dio la Fe, Salud, Esperanza, Fuerza, Fortaleza y Perseverancia para seguir adelante cada día hacia el logro de esta meta.

A mis padres, Digna Contreras, Elizabeth Colmenares y Vicente Colmenares por el apoyo brindado cada día de una u otra forma fomentando en nosotras ese espíritu de superación y constancia importante para la consecución de este logro.

A mi Hija (Nayelis), a la familia Yanes Catalano, mi amiga Derli por el apoyo y comprensión y colaboración a favor de esta importante meta.

A la Universidad de Carabobo, casa de estudio, que nos permitió crecer y desarrollarnos profesionalmente, transformándonos en profesionales útiles que servirán a esta sociedad.

A la Escuela de Relaciones Industriales, a los profesores que nos han brindado su orientación y conocimientos que impulsaron nuestra vida universitaria.

A nuestro tutor Prof. Héctor Martínez, por su dedicación, constancia, tiempo y conocimientos, que con su asesoría permitió la culminación de este proyecto.

A la Empresa Comercializadora de Bombas y al Ing. Carlos Isaacs que brindaron el apoyo y colaboración necesaria para la realización de este trabajo.

A las Profesoras Gladys Hernandez, Yenitza Poriet y en especial a la Profe Themis Sandoval, por enseñarnos que las oportunidades se toman a pesar del tiempo y las desavenencias.....Gracias

Colmenares Heidi.

AGRADECIMIENTOS.

A Dios, Quien nos dio la Fe, Salud, Esperanza, Fuerza, Fortaleza y Perseverancia para seguir adelante cada día hacia el logro de esta meta.

A Mis Padres Neris Aquino, Anibal Martínez, por el apoyo brindado cada día de una u otra forma fomentando ese espíritu de superación y constancia importante para la consecución de este logro.

A mi Hermanita Mary por estar siempre allí, a mi cuñada por el apoyo, a Naye por apoyar y entender a su mama Heidi en todo esto, a Derly por aportar su grano de arena desde proyecto, a mi amiga Mariana por todo su apoyo, energía positiva, y entusiasmo en esta fuerte tarea realizada en este trabajo.

A la Universidad de Carabobo, casa de estudio, que nos permitió crecer y desarrollarnos profesionalmente, transformándonos en profesionales útiles que servirán a esta sociedad. A la Escuela de Relaciones Industriales, a los profesores que nos han brindado su orientación y conocimientos que impulsaron nuestra vida universitaria.

A la profesora Themis Sandoval por la bendición de haberla conocido en este momento sirviendo de apoyo, paciencia, dedicación, orientación y guía para concluir este trabajo.

A nuestro tutor Prof. Héctor Martínez, por su asesoría durante trabajo. A la Empresa Comercializadora de Bombas y al Ing. Carlos Isaacs que brindaron el apoyo y colaboración necesaria para la realización de este trabajo.

Genesis Martínez



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



**DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA
UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

Autoras: Colmenares, Heidi
Martínez, Génesis

Tutor: Héctor Martínez

Resumen.

En el año 2007 fue aprobada en Venezuela la Ley para las Personas con Discapacidad (pcd); entre sus disposiciones está que las empresas públicas, privadas o mixtas inserten en su nómina no menos del 5% de personas con dicha condición permanente. Por tal razón, surgió la presente investigación cuyo objetivo general fue analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa Comercializadora ubicada en Valencia Estado Carabobo. La investigación se abordó desde la perspectiva descriptiva de campo, siendo la informante la Gerente de Administración de la empresa. Para ello se utilizó las técnicas: revisión documental y entrevista y como instrumento una guía de entrevista semi estructurada. Entre las conclusiones más resaltantes se encuentran: que la inserción laboral se llevó a cabo para cumplir solo con el porcentaje exigido, por una persona que no cuenta con formación en el área de Relaciones Industriales ni con el tema de discapacidad cognitiva, generando esto que los procesos propios de la gestión de recursos humanos (con o sin discapacidad) tengan oportunidades de mejora. La pcd está calificada y certificada por los entes correspondientes con la condición Mental (Intelectual) leve, de origen genético. Tiene 23 años, tercer año aprobado, no sabe leer, escribir ni contar; quien firma sus documentos es su padre, quien le maneja su cuenta bancaria: se desconocen: sus habilidades y destrezas, su condición de salud y tratamiento. Se identificaron las fortalezas y las debilidades presentes en el proceso y se presentaron las recomendaciones pertinentes.

Palabras claves: Persona con discapacidad cognitiva, inserción y gestión de recursos humanos.



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



**DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA
UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

Autoras: Colmenares, Heidi

Martínez, Génesis

Tutor: Héctor Martínez

Summary.

In 2007 was passed in Venezuela Law for Persons with Disabilities (pcd); among its provisions is that public, private or mixed inserted into their payroll no less than 5% of people with such permanent condition. For this reason, this research emerged whose overall objective was to analyze the process of employment of a worker with cognitive disabilities in a Trading company located in Valencia, Carabobo State. The research was approached from the perspective descriptive field, being the informant Administration Manager of the company. Document review and interviews and an instrument guide semi-structured interview: To do the techniques used. Among the most striking findings are: that the labor market was conducted to comply only with the required percentage, by a person who has no training in the area of Industrial Relations or the issue of cognitive impairment, generating it the own process of human resource management (with or without disabilities) have opportunities for improvement. The PCD is qualified and certified by the appropriate authorities with mild mental condition (Intellectual), genetic. He is 23, approved third year, can not read, write or count; who signs their documents is his father, who would handle their bank account: unknown: their skills, their health condition and treatment. Strengths and weaknesses in the process were identified and relevant recommendations presented.

Keywords: People with cognitive disabilities, inclusion and human resource management.

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACTO	x
ÍNDICE GENERAL	Xi
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	18
Objetivos	24
Justificación	24
CAPITULO II	
MARCO TEORICO REFERENCIAL	

Antecedentes	27
Referentes Teóricos	31
Bases Teóricas	38
Bases Legales	93
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	119
Estrategia Metodológica	120
Población y muestra	130
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	131
CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	
Presentación de Resultados	133
CONCLUSIONES	160
RECOMENDACIONES	170
LISTA DE REFERENCIA	174
ANEXOS	182

INDICE DE CUADROS.

	Pág.
Cuadro N° 1 Determinación de necesidades de adiestramiento.	55
Cuadro N° 2 Categorías de la discapacidad	68
Cuadro N° 3 Tipos de discapacidad en Venezuela	70
Cuadro N4 Clasificación de las funciones de la discapacidad	80
Cuadro N°5 Bases legales Internacionales	93
Cuadro N° 6 Bases legales nacionales.	99
Cuadro N 7 Cuadro técnico metodológico	122
Cuadro N 8 Debilidades y fortalezas del proceso de trabajo de una persona con discapacidad cognitiva	157

INDICE DE ANEXOS.

	Pág.
Anexo N°1 Guía de entrevista semi- estructurada.	183

INTRODUCCION

En Venezuela, como todos los países existen leyes y normas a nivel laboral, en donde las mismas son acatadas por las organizaciones para su funcionamiento económico y laboral. Entre ellas, se tiene la inserción de las personas con discapacidad, a través de la Ley para Personas con Discapacidad (2007), donde esta profundiza los derechos de los trabajadores con discapacidad y se establecen normas específicas para que tengan una inserción social y laboral libre de discriminación, malos tratos y en condiciones de igualdad con el resto de las personas.

La mencionada Ley indica en su artículo 28, que toda empresa nacional tanto pública como privada debe incluir en su nómina total no menos del cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad. Lo anterior garantiza el acceso a las fuentes de trabajo de las personas con discapacidad, procurando una fuente de ingresos propia, una vida social normal y su autorrealización como seres humanos, sintiéndose útiles en una labor. La misma es cumplida en su mayoría por las grandes empresas, debido a que su nómina es extensa, pero las medianas y pequeñas empresas se han agregado a este ordenamiento, aunque algunas en su nómina no cumplen el requerimiento de la Ley; de igual manera suman en su organización a personas con discapacidad.

La presente investigación, analizo el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa comercializadora en Valencia Edo. Carabobo, esto se realizó describiendo el proceso de inserción

laboral que tuvo el trabajador dentro de la organización, realizando la caracterización del trabajador con discapacidad, las actividades que puede desarrollar en el puesto de trabajo, tomando en cuenta las funciones, habilidades y destrezas que posea, basándose en la estructura física y el clima organizacional de la empresa, lo cual permitirá identificar las debilidades y fortalezas, que posee la empresa en cuanto al tema de la inserción de persona con discapacidad en su organización con el fin de lograr así un desarrollo efectivo del trabajador dentro de la organización.

Para la realización de esta investigación se tomó como informante clave a la Gerente de Administración, quien está directamente conectada con la situación. Una vez obtenidos los datos, se procedió al análisis de los resultados, cumpliendo así con los objetivos perseguidos del estudio.

La Investigación está estructurada en cuatro capítulos. En el primero, se presenta el planteamiento de la situación donde, se indica la temática que se le da al tema de discapacidad a través del tiempo y su evolución en el campo laboral, los organismos que han surgido para la constitución de las leyes para la protección de los protagonistas de esta situación. También se encuentran los objetivos que persigue el presente estudio, de igual manera, la justificación que indica los aportes y motivaciones del presente estudio.

Seguidamente, en el segundo capítulo, se encuentra el componente teórico compuesto por los antecedentes de la investigación, los referentes teóricos, las bases teóricas donde se citan criterios de diversos autores en relación al tema, así como también las teorías que permiten tener una

orientación para el desarrollo de la investigación y por supuesto la fundamentación a través de las bases legales que debe contener el trabajo, así como también las bases legales tanto a nivel internacional como nacionales, que le darán soporte jurídico a la investigación..

El tercer capítulo, está comprendido el marco metodológico de la investigación, ubicándola dentro de la metodología de investigación de tipo descriptiva de campo. Fue necesaria, la operacionalización de los objetivos a través de un Cuadro Técnico Metodológico como estrategia metodológica, Se describen la técnica y los instrumentos de recolección de información entre otros aspectos que permitieron la sistematización de la recolección de la información para lograr los objetivos planteados, enfocados en la población y muestra dada para su desarrollo.

Finalmente, en el último capítulo, se destaca el análisis y la presentación de los resultados, donde se presenta la información recabada a través de los instrumentos y la técnica utilizados, mediante el análisis de los diferentes indicadores que permitieron el desarrollo de cada uno de los objetivos, importante destacar que los dos primeros objetivos afianzan la resolución del tercero. Posteriormente, en las conclusiones y recomendaciones se exponen los aspectos más relevantes de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA.

Planteamiento del Problema.

La sociedad ha ido evolucionando a lo largo de la historia, donde el hombre juega un papel importante, como único factor productivo. El mismo se va manifestando en el mundo a través de la interacción de sus dimensiones físicas y psicológicas, lo que permite que se promueva una relación de convivencia con todo su entorno, buscando de esta manera la satisfacción de sus necesidades fundamentales; partiendo del hecho que estas insuficiencias son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos, sin importar las características particulares que puedan tener los individuos todos buscan y necesitan satisfacer sus necesidades.

Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades, de acuerdo a sus condiciones físicas, mentales y sociales, estableciéndose un estereotipo humano único, que solo si cumple con unos parámetros fijados en un tiempo y en un espacio de una nación, una organización, una sociedad o en el hogar, son considerados aptos para cumplir las actividades que correspondan.

Debido a esto, al poseer una condición física, mental o sensorial distinta a lo estándar, presentadas por una u otra razón, ya sea, por enfermedades, accidentes u otra causa, inmediatamente no se les permite el desarrollo continuo en los procesos sociales, por lo cual, sea cual sea la condición que la persona posea, trae como consecuencia la existencia de barreras y etiquetas en cuanto a la aceptación de las mismas, en donde se hace referencia en lo particular al ámbito laboral, así como también generando brechas sociales que han influido con el tiempo en la conducta estas personas, denominadas personas con discapacidad, según Pacheco y Barrios (2003).

Por lo consiguiente, las personas con discapacidad, no estaban siendo tomadas en cuenta para la participación en las organizaciones dentro de los procesos de trabajo de forma consiente, de modo que se les permita el desarrollo laboral a través de la inserción en puestos de trabajo adecuados en función de sus capacidades, habilidades y destrezas, así lo indican Pérez (2010), esto les permitirá poseer un empleo digno y poder alcanzar el bienestar físico, social y económico, a la cual todos tienen derecho, así como lo indica la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 87, toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, donde el estado garantizara y protegerá el mismo, según lo establecido en el artículo 89, el trabajo es un hecho social y gozara de la protección del estado.

Con respecto a este tema, sobre la inserción de las personas con discapacidad al campo laboral, se crearon y desarrollaron Leyes, Convenios y Programas a nivel mundial, con el fin de proteger y reforzar los derechos y

la igualdad de oportunidades de las de personas con discapacidad en materia laboral, para su inserción en el trabajo. Una de estas organizaciones es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en el Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y Empleo (Personas Inválidas, 1983): promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo, permitiendo evaluar las diferentes discapacidades que padezcan las personas, para así asegurarles un trato más óptimo en función de su discapacidad dentro de sus entornos laborales, que les permita crecer personal y profesionalmente dentro de los centros de trabajo, para ello es necesario que el patrono tome conciencia de la responsabilidad y beneficio que tiene la contratación de personal con discapacidad, más que una carga puede contribuir al logro de las metas de la organización.

Para comprender lo que se refiere a la discapacidad, la Organización Mundial de la Salud define la discapacidad, como un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS: 2011:01).

En tal sentido, en el ámbito nacional, la Ley de Personas con Discapacidad (2007), define a la discapacidad como la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que

limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Por lo tanto también se busca la igualdad para las personas con discapacidad su inserción, inclusión y desarrollo adecuado dentro de las diferentes organizaciones para que puedan adquirir empleos adecuados a sus capacidades, es por ello que para 1994 se crea el primer organismo destinado a la defensa de los derechos del colectivo con discapacidad, el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas, CONAPI, regida por la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas (LIPI). Luego para el año 1999, se instala un nuevo sistema de gobierno reformando la Carta Magna existente y es cuando surge, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que en su artículo 81 estipula que toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria.

En base a ello, se desglosan un conjunto de leyes y organismos que fortalecen y formalizan los derechos para las personas con discapacidad. Posteriormente el LIPI, pasa a tomar otras funciones y amplía su ámbito de alcance a partir del 05 de enero de 2007; donde se denomina Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y se ampara bajo la Ley de Personas con Discapacidad aprobada en esa misma fecha, cuyo fin es garantizar el desarrollo integral de este tipo de personas en los diferentes sectores de la sociedad. Así mismo establece en su articulado

indica los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad y que la organización está en la obligación de establecer programas de formación para este tipo de personas de acuerdo a su discapacidad.

Cabe destacar que la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), establece en su artículo 28, que las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sin tomar en cuenta la discapacidad que presenta el trabajador y las necesidades que existe en la organización con respecto al cargo que este va a ocupar, sin embargo, a pesar de estos esfuerzos institucionales, no se ha logrado el correcto funcionamiento esperado antes, durante y después de la inserción laboral debido al trato inadecuado que estas personas reciben, dentro de los centros de trabajo a pesar de las especificaciones que se establecen en la ley, es importante destacar que el mismo varía según la organización, incurriendo en una serie de inconvenientes que afectan tanto a la empresa como al trabajador.

Existe un grupo de organizaciones que se incluyen las denominadas Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), que por su número de trabajadores, tienen mayores inconvenientes en el tema de la inserción de personas con discapacidad, por no contar con medios y estructura que puedan responder rápidamente a este requerimiento.

Dentro de las empresas que han estado cumpliendo con lo establecido con lo establecido en el artículo 28 de la Ley para las Personas con

Discapacidad (2007) antes mencionada, se encuentra una empresa comercializadora de bombas ubicada en Valencia, Estado Carabobo, quien abrió sus puertas en el año 1986, con 29 años en el mercado y tiene como misión satisfacer las necesidades de todo tipo de bombas a nivel nacional y apasionados en ofrecer soluciones de ingeniería, mediante nuestro capital humano calificado a todo sistema de bombeo para los mercados: industrial, construcción, residencial y agroindustrial creando alternativas innovadoras y rentables . Actualmente la organización en estudio cuenta con una nómina de 22 trabajadores, distribuidos en los departamentos: Ventas, Administración, Compras y Servicio Técnico. En conversación informal con la Gerente de Administración se pudo conocer que para el año 2012, se insertó a un trabajador con discapacidad cognitiva, con la finalidad de cumplir con el marco legal regulatorio, observándose que el comportamiento del mismo no ha sido el esperado, trayendo como consecuencias inconformidad tanto del trabajador como a la empresa.

Por lo anteriormente expresado se hace necesario plantear las siguientes interrogantes; ¿Cómo fue el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad cognitiva? ¿Cuáles son las características de la persona con discapacidad cognitiva insertada?, ¿Cuáles son las oportunidades de mejora y fortalezas que posee la organización en estudio en cuanto al proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad cognitiva?

Objetivos de la Investigación

General.

- ✓ Analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa comercializadora en Valencia Edo. Carabobo.

Específicos.

- ✓ Describir el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva.
- ✓ Caracterizar a la persona con discapacidad cognitiva insertada en la empresa comercializadora.
- ✓ Identificar las debilidades y fortalezas del proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad en la empresa comercializadora.

Justificación de la Investigación.

La inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral en Venezuela ha tomado un gran auge en las organizaciones, dado por las leyes que así lo dictaminan; buscando lograr el cumplimiento de las leyes, se inserta a la persona con discapacidad sin realizar las consideraciones

previas que se deben tomar en cuenta, tanto en las características de la organización tales como actividad económica, estructura física, trabajadores activos sin discapacidad, medio ambiente, entre otras, así como también las que presenta la persona con discapacidad, siendo esto fundamental para el sano desenvolvimiento del trabajador y las relaciones laborales.

Es por ello que esta investigación se interesó en analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa comercializadora ubicada en Valencia Edo. Carabobo, ya que al igual que muchas organizaciones cumplen con la normativa, pero las condiciones dadas en el proceso no son las esperadas.

Se profundiza en la línea de investigación de trabajo, pobreza y exclusión, permitiendo así analizar de la inserción de una persona con discapacidad cognitiva al mercado de trabajo, quien pertenece a un sector de la población que históricamente ha sido excluido, de los diferentes ámbitos a los que por naturaleza tienen derecho, y que producto de la legislación suma constitucional y nacional han sido visibilizados y tomados en cuenta.

Para la organización es de gran aporte ya que le permitirá conocer las habilidades y destrezas que tiene el trabajador con discapacidad y tomarlo como un valor adicional para el proceso productivo de la organización, logrando obtener los mejores resultados, que el trabajador le pueda otorgar a la organización.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación es un aporte para futuras investigaciones relacionadas con el tema de las personas con discapacidad, siendo este relevante en estos tiempos, por lo tanto permite impulsar la inserción socio- laboral de forma integral, dignificando la calidad de vida de las personas con discapacidad y contribuyendo al aprovechamiento de este capital humano dentro de la organización.

Por último, como investigadoras nos permite adquirir experiencias y conocimientos en el tema, enriqueciendo nuestro nivel académico y profesional en el área de Recursos Humanos, así como también tomar conciencia en la importancia que tiene la el proceso de inserción que deben tener los trabajadores con discapacidad en las organizaciones, implicando la revisión, supervisión y seguimiento del mismo, ya que como garantes de su bienestar, debemos velar por su desarrollo laboral, psicológico y social dentro de la organización, creando y promoviendo planes de acción, de acuerdo a la discapacidad de los trabajadores que las organizaciones inserten dentro de su nómina.

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Toda investigación, toma en consideración aportes teóricos realizados por autores y especialistas en el tema objeto de estudio, de esta manera se podrá tener una visión amplia de los adelantos que se encontrados en ese aspecto, Según Arias (2006:106) “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”; se refiere a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad.

En el presente capítulo se expondrá una breve reseña de las más relevantes investigaciones realizadas y las bases teóricas y legales que sustentan los planteamientos de este proyecto.

1. Antecedentes.

Con la finalidad de llevar a cabo la presente investigación fue necesario tomar en consideración estudios previos que guardan relación con la temática y que aportan elementos significativos; a continuación se presentan los siguientes antecedentes:

Brito (2009) realizó una investigación denominada Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en una Empresa Manufacturera, Trabajo de Grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, Bárbula.

Dicha investigación se realizó con el objetivo de describir el proceso de inserción laboral de una personas con discapacidad, bajo una investigación de campo tipo descriptivo, en donde se utilizó como instrumento el cuestionario para recolectar información, con el análisis de los resultados se determinó que a pesar de que la Ley para personas con Discapacidad exige en su artículo 28 la incorporación de al menos el 5% de personal con discapacidad con relación al total de la nómina de trabajadores que maneje la empresa, ésta no está cumpliendo con la cuota establecida, ni cuenta con procesos adecuados para la selección e ingreso de las mismas. Con estos resultados se sugirió la adecuación de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal con discapacidad y así generar el proceso de inserción laboral de manera adecuada.

Este trabajo de grado generó un aporte a la investigación en cuanto al diseño y descripción de los perfiles de cargo y como se lleva a cabo la inserción laboral del personal con discapacidad.

Puerta, Rodríguez y Veliz (2008) Análisis del Proceso de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad desde el Punto de Vista de los Trabajadores de la Agencia de Empleo Cesar Pipo Arteaga, en Valencia Estado Carabobo. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, Bárbula.

A través de este estudio se busca analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad desde el punto de vista de una agencia de empleo en Valencia Estado Carabobo, los investigadores aplicaron una metodología cualitativa descriptiva de campo, y utilizaron como instrumento de recolección de datos una entrevista profunda, con este estudio se pudo determinar que existen barreras de discriminación social por falta de accesibilidad a los espacios y falta de formación profesional. Esta institución busca asignar adecuadamente a estas personas a puestos de trabajo acordes, sin embargo, es necesario sensibilizar aún más a las organizaciones en cuanto a este tema.

Este trabajo de grado es un aporte teórico a través de los objetivos que se observan desde el punto de vista de la inserción laboral donde se puede constatar que existe discriminación al momento de realizar dicho proceso, al no tomar en cuenta las condiciones físicas del trabajador y las condiciones ambientales de la organización.

Otra investigación interesante fue la de Pérez, (2010) en su trabajo Estudio sobre Cargos en Empresas Públicas y Privadas que puedan ser Ocupados por Personas con Discapacidad, Trabajo de Investigación requerido para optar al título de Técnico Superior Universitario en Administración, mención Empresas en el Instituto Universitario De Tecnología Elías Calixto Pompa, Guatire – Estado Miranda

La investigación se realizó con la intención de destacar, aquellos cargos que en una empresa podrían ser desempeñados por ciudadanos con discapacidad. La misma es una investigación documental-bibliográfica. Del análisis de la información recabada se concluyó que las empresas pueden ayudar a las personas con discapacidad para ser insertadas en el mercado laboral, así como apoyarse en los diferentes organismos, para poder adaptarse a la Ley que regula esta situación, recomendándose que las empresas deben hacer un estudio de los cargos que tienen dentro de su organización, para poder adaptarlos a su estructura física y a las diferentes discapacidades existentes en Venezuela.

Este trabajo de grado aporta a esta investigación, desde el punto de vista teórico, en cuanto al procesos de estudio de cargos, ya que se enfoca en las necesidades que tienen las empresas de realizar un estudio previo antes de ingresar personal dentro de sus centro de trabajo.

Seguidamente Hernández y León (2012) en su trabajo, Evaluación del Proceso de Inserción e Integración Social y Laboral de las Personas con Discapacidad en una Empresa Productora de Lubricantes, Ubicada en Valencia Estado Carabobo. Trabajo de Grado para optar al título de

Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, Bárbula.

Esta investigación plantea la intención de evaluar la problemática existente en la organización desde el punto de vista de la inserción e integración, en ella se aplicó como instrumento para la evaluación de los resultados una entrevista semi estructurada aplicada al Analista de Recursos Humanos y dos cuestionarios, uno aplicado a los supervisores inmediatos y otro a una muestra representativa de los compañeros de trabajo.

Los aportes de este trabajo de grado son interesantes y valiosos para la presente investigación, tanto desde el punto de vista teórico, como la metodología seguida por las investigadoras en cuanto a la aplicación de una entrevista semi estructurada para lograr descubrir el proceso de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad en la empresa objetivo de estudio, siendo este un objetivo primordial abordado en el trabajo de grado.

2. Referentes Teóricos.

Contribuyendo al desarrollo del trabajo de investigación se tomaron en consideración tres teorías que se relacionan con el objeto de estudio y dieron soporte a los diversos aspectos o puntos que se plantean en el presente trabajo, como lo son:

2.1 Teoría de Sistemas LUDWIG VON BENTALAN (1950- 1978).

Según Osorio (2009:01) indica que las propiedades de los sistemas no pueden describirse significativamente en términos de sus elementos separados. La comprensión de los sistemas sólo ocurre cuando se estudian globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus partes.

Según el Gabinete de Psicología. 91 4496505 / 696 957 561 (2014) indica que la teoría de sistemas se divide en niveles de acuerdo a su complejidad como lo son:

- ✓ Sistema: totalidad coherente, por ejemplo una familia
- ✓ Suprasistema: medio que rodea al sistema; amigos, vecindad, familia extensa.
- ✓ Subsistemas: los componentes del sistema; individuos.

Como indica el autor antes mencionado, además de contar con niveles esta teoría también posee una serie de características generales de los sistemas que se indican a continuación:

- ✓ Totalidad: El sistema trasciende las características individuales de sus miembros y pasa a ser un todo.

- ✓ Entropía: Los sistemas tienden a conservar su identidad pueden relacionarse más sin embargo mantienen su esencia.
- ✓ Sinergia: Todo cambio en alguna de las partes afecta a todas las demás y en ocasiones al sistema.
- ✓ Finalidad: los sistemas comparten metas comunes para poder lograr el objetivo pautado.
- ✓ Equifinalidad: Las modificaciones del sistema son independientes de las condiciones iniciales va a depender de la sinergia que se manifieste entre los mismos.
- ✓ Equipotencialidad: Permite a las partes restantes asumir las funciones de las partes extinguidas dada la sinergia de los mismos.
- ✓ Retroalimentación: Los sistemas mantienen un constante intercambio de información con el intercambio de ideas se logran alcanzar los objetivos fijados.
- ✓ Homeostasis: Todo sistema viviente se puede definir por su tendencia a mantenerse estable dado su adaptabilidad y flexibilidad ante los cambios.
- ✓ Morfogénesis: Todo sistema también se define por su tendencia al cambio.

Según Osorio (2009:01) Esta teoría está basada en tres premisas básicas y en dos tipos de aportes.

En la primera premisa los sistemas existen dentro de sistemas en donde cada sistema realiza tareas con la finalidad de cumplir con los objetivos

planteados en representación de una dependencia superior, a la cual pertenece.

La segunda premisa plantea que los sistemas son abiertos o cerrados esto representa un margen amplio o estrecho acerca de los beneficiados por las funciones de un determinado sistema, en ella se manifiesta que todas las organizaciones, grupos y personas físicas tengan acceso a los beneficios que ofrece el sistema.

La tercer premisa, la cual hace referencia a la influencia que ejerce la estructura sobre las funciones que lleva a cabo un sistema, definiendo a la estructura como la relación entre las partes que conforman las organizaciones, partes como idea de sectores o áreas (gerencias, departamentos, áreas, divisiones) que están interrelacionadas y que obedecen a ciertas normas que las ordena y las nutre.

Esta teoría proporciona un aporte al presente trabajo de investigación ya que el trabajador con discapacidad una vez dentro de la organización ya forma parte del sistema de esta y al existir una variación en el mismo por la retroalimentación que el sistema tiene producto de esta persona, por lo que se ve en la necesidad de hacer modificaciones en el mismo para que la inserción de esta persona contribuya a la consecución de los objetivos de la organización y así mantener un equilibrio en la organización.

2.2 Teoría de las Relaciones Humanas de Mayo (1930).

Esta teoría surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo. A partir de ella toma importancia el elemento humano dentro de las organizaciones porque se interesa en la dinámica grupal e interpersonal entre los empleados y el patrono. Se destaca de igual forma el aspecto comunicacional y el aspecto psicológico que influye en la realización de las tareas administrativas. Es por ello que es relevante la relación armónica que tengan los individuos con las organizaciones y dentro de éstas. Al respecto, Zabaleta (2003:130), señala que “El futuro de las organizaciones reside en la autonomía, entendida ésta como la forma en que las empresas y sus individuos se autorregulan, autodirigen y autocontrolan, y así permiten una productividad sin controles coercitivos y sin supervisión a ultranza”.

Según Aguirre (2013:02) indica que dentro de la teoría de las relaciones humanas se presentan una serie de aplicaciones al entorno organizacional como se presentan a continuación:

- ✓ El nivel de producción es resultante de la integración social. La producción está en función del grupo, entre mayor sea la integración del grupo, mayor es la eficiencia que se logre en función del logro de los objetivos.
- ✓ Los trabajadores no actúan solo por sus intereses individuales, también se adecuan al grupo. Si el comportamiento del grupo es

favorable y positivo para la organización los trabajadores pertenecientes a este tipo de grupos tendrán resultados favorables.

- ✓ Las personas son motivadas, principalmente, por la necesidad de reconocimiento, en la medida en que se reconozca el esfuerzo realizado por los trabajadores en la organización mayor será su rendimiento laboral.
- ✓ Las personas actúan en grupos sociales, y si existe armonía o un buen ambiente dentro de la empresa, esto se puede reflejar en los niveles de producción, de allí la importancia de la promoción de ambientes seguros y saludables y condiciones adecuadas para los trabajadores.
- ✓ Las organizaciones se ven en la necesidad de rotar a su personal dentro de las actividades que realizan para evitar la monotonía y en función de favorecer al desarrollo de la organización.
- ✓ Se debe tomar en cuenta las emociones de los trabajadores para el éxito de las organizaciones, ya que si las personas presentan problemas personales o laborales no tendrán el mismo rendimiento de aquel que no posee problemas.

Es relevante, que la inserción de las personas con discapacidad se realice de forma consciente para que se aproveche al máximo estos recursos humanos, sin limitarlos en la participación de la vida productiva laboral, desde el momento de su ingreso a la empresa.

De acuerdo a las necesidades de la organización y las discapacidades que presenten algunos trabajadores, se busca generar conciencia al empleador para que inserte adecuadamente a estas personas en la organización y se pueda aprovechar su potencial, una vez que estas estén dentro de estas instituciones. Esto debe hacerse cumpliendo adecuadamente con los procesos de gestión de talento humano.

2.2

Teoría de la Justicia de

Jhon Rawls.

La teoría de la Justicia de Rawls Caballero (2006:02) “pretende sentar unos principios de justicia que sean aceptables para todos en una sociedad democrática, con independencia de las diversas creencias éticas”. Con ésta se busca construir un nuevo marco normativo, que proporcionara un fundamento más sólido para hacer lo correcto en la búsqueda del bien y hacer lo correcto para todos. Se establecen dos principios, en primer lugar el principio de libertad; en éste, las personas tienen el derecho a una extensa libertad; con ello se busca que las ventajas de unos pocos no se justifique a causa de la libertad de otros. Rawls busca que la igualdad y la cooperación sea una ventaja mutua para todos los involucrados, además de garantizar diversos tipos de libertades tanto sociales como políticas.

El segundo principio es el de la diferencia, el cual indica que las desigualdades son justificables si las diferencias sociales y económicas representan beneficios para todos y en especial para aquellos que son

menos aventajados. Con este principio se busca que cada persona de la sociedad se vea beneficiada, no solo la mayoría.

Según Caballero (2006:05) Estos principios de la Teoría de la Justicia, van a permitir que existan procedimientos equitativos e imparciales para la distribución, tanto en derechos como en bienes materiales, que sean básicos para el desenvolvimiento sano en la sociedad, sin importar su condición física, sensorial, espiritual y económica. Al ser aplicada esta teoría en las organizaciones favorece a las personas con discapacidad, para que se les garantice un empleo y condiciones de trabajo dignas y equitativas que permitan que ellos sean capaces de satisfacer sus propias necesidades y las de su familia haciéndolos individuos productivos dentro de la sociedad con los mismos beneficios socioeconómicos, con los que cuenta el resto de la población económicamente activa, y de esta manera también promover al desenvolvimiento pleno en sus procesos de trabajo adecuadas en función de su discapacidad con miras a mejorar el proceso de productivo que estos trabajadores realicen dentro del centro de trabajo.

3 Bases Teóricas.

Todo proceso de investigación requiere de un sustento teórico, que es de gran importancia ya que constituye un apoyo a la investigación aportando la teoría necesaria donde se sustente el tema tratado. De acuerdo a este criterio Bavaresco (2006:172) plantea que las bases teóricas están referidas

a las teorías que brindan el apoyo inicial al investigador dentro del conocimiento del objeto de estudio en donde cada problema tiene un referente teórico.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado se presentan a continuación un conjunto de conceptualizaciones y teorías que dan sustento al presente trabajo.

3.1 Organización y política organizacional.

La Organización.

Villegas (1989:44) define a la organización como el proceso de compartir el trabajo que los individuos tienen que realizar con las habilidades necesarias para su ejecución, entendiendo de esta manera que la organización provee una estructura invisible a través de la cual diversos componentes se integran en un esfuerzo común.

De acuerdo a Chiavenato (2002: 53) indica que las organizaciones no existen en el vacío ni al azar , siendo sistemas abiertos operan a través de mecanismos de cooperación y de competencia con otras organizaciones, por ello se ven en la necesidad de crear estratégicas organizacionales en donde las mismas van a estar condicionadas por una misión, es decir algún propósito definido, una visión a través de la cual se van a proyectar a través del tiempo y el espacio y unos objetivos que van a ser el resultado de lo que se quiere alcanzar en un periodo determinado.

Sin duda, el factor humano en las organizaciones juega un papel fundamental. En este sentido Villegas (1988:32), indica “la presencia de atributos de diversa índole en el comportamiento de las personas, resume lo que se ha dado en llamar el aspecto humano de la administración de personal”. El desarrollo de buenas relaciones humanas en las Organizaciones va a depender de resaltar las actitudes positivas en las personas y reforzar las debilidades que éstas posean.

De igual forma el ambiente debe ser tomado en cuenta, ya que afecta la estructura de las organizaciones, el desarrollo y crecimiento que estas puedan tener. De allí, la importancia de tener un adecuado clima organizacional que se refiere a “la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización”, como lo plantean Bustos, Miranda y Peralta (2001). Esto se lleva a cabo dentro de los centros de trabajo, con el desarrollo de relaciones armónicas entre todos los individuos que hacen vida dentro de la organización.

Política Organizacional.

Desde el punto de vista organizacional la determinación de los objetivos constituye un aspecto prioritario de la programación de personal, sin embargo el logro de tales objetivos va a estar condicionado por las políticas del personal.

Para dar una definición de política Villegas (1989:73) indica que es una acción administrativa para atender situaciones que son del conocimiento de las personas sin embargo su interpretación debe ser consistente y objetiva y debe estar presentada por escrito para asegurar su aplicación en cualquier momento, las políticas sirven para orientar al personal y resolver situaciones en cuanto a relaciones laborales de la organización.

Dentro de la dinámica organizacional se especifican dos tipos de políticas. De acuerdo a lo que establece Villegas (1989:74).

- a) **Política Organizacional:** que son políticas generales que deben ser observadas por todos los departamentos, sin embargo dentro de estas existen cuatro sub grupos: las de políticas externas (relacionadas con instituciones), políticas internas (guían la acción organizacional), políticas centralizadas (se aplican en organizaciones descentralizadas geográficamente), políticas descentralizadas (se dan en unidades descentralizadas).
- b) **Políticas funcionales:** afectan actividades específicas dentro de la organización, se relacionan con normas y procedimientos. En el caso de la administración de personas se clasifican en: generales (guían a toda la organización) y específicas (guían características de una unidad de personal)

3.2 Gestión de Talento.

La gestión de talento humano es una de las áreas que ha experimentado a lo largo del tiempo mayores cambios.

Villegas (1989:27) plantea que con el pasar de los años se ha intensificado el interés por el estudio del factor humano en la organización, como resultado de esto se le ha dado mayor importancia al estudio del comportamiento tanto individual como del grupo. Esto permite identificar la administración de personal como un campo de estudio con derecho propio y con una perspectiva definida.

3.3.1 Definición.

Por esta razón a medida que sigue evolucionando la sociedad se busca la mejora en los procesos dentro de las organizaciones y es cómo surge la Gestión de talento Humano definida por Chiavenato (2002:12) como un proceso administrativo que tiene cuatro funciones planear, organizar, dirigir y controlar. A continuación se detallan cada uno de ellos:

- ✓ Admisión de Personas.
- ✓ Aplicación de personas.
- ✓ Compensación de personas.
- ✓ Desarrollo de personas.
- ✓ Mantenimiento de Personas.
- ✓ Monitoreo de Personas.

3.2.2 Procesos

3.2.2.1 Admisión de Personas.

Chiavenato (2002:13) indica que el proceso de admisión de personas Se refiere a la provisión o suministro de personas que incluyen el reclutamiento y la selección de personas.

Para que se dé el proceso de la admisión es necesario comenzar con el reclutamiento, dado que las personas y las organizaciones no nacen juntas es necesario que se escojan a quienes pretendan trabajar dentro de las organizaciones y que las personas puedan escoger en que organizaciones laborar, para ello las organizaciones deben notificar y comunicar en el mercado las características que se solicitan esto se realizara mediante el reclutamiento.

Este proceso lo define Chiavenato (2002:95) como el proceso de información a través del cual la organización busca abastecer su proceso para realizar una selección, a través de la divulgación de la información de las oportunidades de empleo que busca llenar.

Para ello se vale de dos métodos que son el reclutamiento interno, que aplica para los trabajadores que se encuentran dentro de la organización bien sea para promoverlos o transferirlos a actividades retadoras o más motivadoras, o con el reclutamiento externo, que exige este método que los candidatos estén fuera de la organización. En este caso existen una serie de técnicas como: avisos en prensa o internet, agencias de reclutamiento, contactos en escuelas o universidades, bases de datos de candidatos, carteles avisos o recomendaciones de empleados para dar a conocer las oportunidades de empleo.

Chiavenato (2002:109) indica que es importante tener personal de calidad dentro de las organizaciones ya que estas están constantemente adquiriendo capital humano, sea para sustituir empleados o por ampliación en sus procesos productivos, con esto se pone en marcha el proceso de incorporación de personas con la selección de las mismas producto del abastecimiento de candidatos lo que permite clasificar y escoger a los candidatos idóneos para los cargos ofertados por la organización.

Luego de que se realiza el proceso de reclutamiento se pasa al proceso de selección, que para Chiavenato (2002:111) funciona como un filtro ya que solo pueden ingresar las personas que tengan las características deseadas por la organización, la selección lo que busca son los candidatos más adecuados para los cargos que están vacantes dentro de la empresa.

Sabiendo que los seres humanos tienen características particulares físicas y psicológicas, y comportamientos variados que hacen que se

perciban las situaciones de forma diferente y a desempeñarse de forma distinta, la estimación anticipada de estas variables es un aspecto importante de la selección de personal. Por ello se debe hacer un proceso de comparación entre los requisitos del cargo y el perfil y las características de los candidatos.

Según el autor antes mencionado se deben identificar las características personales de los candidatos, siendo este un proceso bastante complejo y sensible por las repercusiones que la tarea le impone a la persona que la ejecutara para realizar esto se toman en cuenta tres aspectos principales:

- ✓ La ejecución de la tarea en sí: la tarea exige ciertas características aptitudes de atención, verbal, espacial, numérica, auditiva entre otras.
- ✓ La interdependencia con otras tareas: la ejecución de las tareas exigen características y aptitudes como la resistencia a la frustración y a los conflictos en interfieren en estos procesos de completación y complemento de otras tareas.
- ✓ La interdependencia con otras personas: interrelación con personas de otras jerarquías organizacionales, exigiendo características de colaboración, trabajo en equipo buenas relaciones humanas, facilidades para la comunicación y liderazgo personal.

Una vez que se obtiene información del cargo es necesario obtener información del candidato que aspira el cargo, por ello es necesario la utilización de técnicas de selección, que según Chiavenato (2002:118) plantea entre algunas de ellas, la entrevista, en donde se efectúa un proceso de comunicación que se utiliza para evaluar conocimientos y orientación profesional y también en algunos casos y dependiendo de los cargos se aplican pruebas de conocimientos.

Según Villegas (1989:162) Una vez seleccionado el candidato que va a formar parte de la organización, se considera como un proceso lógico que se le dé una orientación e inducción al personal, sin embargo este proceso no siempre es tomado en serio por las organizaciones.

3.2.2.2 Aplicación de personas.

Como las organizaciones no operan de manera improvisada ya que son creadas para producir bienes o servicios, las personas que ingresan en ellas deben cumplir roles y actividades específicas para poder lograr los objetivos de la organización; por ello Chiavenato (2002:13) indica que es necesario la aplicación de personas que son procesos que se utilizan para orientar y acompañar su desempeño incluyendo el diseño de cargos y la evaluación del desempeño.

Inducción.

Dentro de este proceso se encuentra la orientación de las personas que es el primer paso para emplearlas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización para explicar un poco más a fondo este sub proceso se plantean definiciones de varios autores como se evidencia a continuación.

La inducción definida por Villegas (1989:163) es un proceso de transferencia de información acerca de las actividades que va a desempeñar el trabajador, ubicación del puesto de trabajo, normas, deberes y responsabilidades, las relaciones de trabajo que debe mantener, los equipos con los que va a trabajar.

El propósito de suministrar información al trabajador es para ayudarlos al ajuste adecuado a la organización, su puesto de trabajo y a las demás personas con las que va a convivir durante el desarrollo de su jornada laboral.

Mientras que para Chiavenato (2002:151) la inducción se refiere a que antes de que el trabajador inicie sus actividades, la organización busca inculcar al nuevo miembro el modo de pensar y actuar según los dictámenes de la organización, ya que debe seguir cierta normativa interna, obedecer un horario de trabajo, desempeñar ciertas actividades, atender a un orden jerárquico, y cumplir con normas y reglamentos internos.

Es importante resaltar los beneficios de un programa de inducción como lo indica Steinberg (2003:01):

- ✓ Guía y orienta el comportamiento de los nuevos integrantes, en alineación con los valores organizacionales.
- ✓ Facilita el contrato psicológico: qué espera la empresa del nuevo colaborador y qué expectativas tiene este último con respecto a su desarrollo en la empresa.
- ✓ Refleja la estructura de la empresa: ubicación geográfica, desarrollo tecnológico, cultura organizacional, canales de comunicación, etc.
- ✓ Define clara
- ✓ mente los roles y responsabilidades de las distintas áreas implicadas en este proceso: RR.HH, jefe inmediato y el propio ingresante.
- ✓ Clarifica las tareas del nuevo miembro de la organización.
- ✓ Permite monitorear sus propias acciones para evaluar la efectividad del Programa.

Diseño de Cargos.

En cuanto al diseño de cargos va a estar condicionado por el diseño organizacional que condiciona y determina su distribución. Según Chiavenato (2002:165) las personas trabajan en las organizaciones desempeñando

cargos en los cuales se encuentran descritas las actividades, responsabilidades y subordinación que tienen los ocupantes de los cargos.

Para ello en primera instancia se debe conocer y definir el cargo que va a ocupar dicho trabajador, este proceso debería realizarse antes de proceder a la vinculación de los colaboradores dentro de la empresa para poder asignarle dentro de la estructura organizacional las funciones adecuadas.

Para la determinación del perfil se debe conocer el puesto de trabajo, siendo este el principal nexo de unión entre los empleados y la organización, Fernández (2005:01) lo define como “el rol que las personas juegan en las organizaciones. Esto hace que se espere un determinado comportamiento en un individuo por el simple hecho de ocupar un determinado puesto de trabajo.”

Entorno a esto según Fernández (2005:01) indica que se debe realizar el “análisis de los puestos de trabajo que es un proceso objetivo, en la medida en que no tiene en consideración a la persona que ocupa el puesto de trabajo, sino al puesto en sí” determinando las características particulares que tiene el puesto para así buscar sujetos que se ajusten a este.

Con el análisis del puesto de trabajo se puede determinar el perfil del cargo, que según OIT (2002:05) “consiste en elaborar una lista detallada de las funciones y tareas que corresponden a un puesto determinado, así como las competencias que este requiere”.

Es necesario contar con perfiles de cargo para evitar problemas entre las personas ocupantes de los cargos que permitan a su vez satisfacer las necesidades que tiene la organización con relación al personal que requieren en sus diferentes áreas. Para la determinación del perfil se deben tener informantes claves que permitan obtener la información adecuada sobre los que se busca, en este caso según Jiménez (2012:01):

Se debe iniciar el proceso de creación de cualquier cargo estableciendo un listado de actividades que la persona que lo iría a ocupar, debe realizar. Esta relación de actividades se le debe dar un orden de importancia en la redacción, yendo de las actividades más importantes, que seguramente dieron origen a su creación, hasta las más sencillas y repetitivas, o a las del diario hacer.

William (2012:02) indica que para desarrollar el perfil se toma información suministrada por el supervisor y el ocupante del puesto y se observó directamente en el puesto las actividades repetitivas y cotidianas que realiza el trabajador. Esto para poder hacer el listado de actividades en orden de importancia desde las más sencillas hasta las más complejas. Además de las actividades y funciones que se debe realizar en el puesto de trabajo se deben establecer los requisitos que exige el cargo para el mejor desarrollo de sus actividades para ello se exigen ciertos conocimientos bien sea generales o puntuales que según Jiménez (2012:01):

Todo cargo requiere el que se cumplan con algunas condiciones corporales y que estarían relacionadas con el esfuerzo físico, agudeza visual, etc., o sencillamente ninguna exigencia en particular. De igual forma se presenta el tema de la experiencia, que para algunos casos jugará un papel muy importante en el desempeño del titular o la consideración de que la “experiencia en cargos anteriores” no es un hecho trascendente.

Cuando el trabajador que se encuentra dentro de la organización ocupa un cargo y se genera un vínculo ya que este realiza aporte a la empresa a través de los servicios que presta con la ejecución de su trabajo y esta le generan las recompensas pertinentes mediante la satisfacción del trabajo realizado, sentimientos de logro de objetivos y principalmente las promociones y remuneración por las tareas asignadas. Según Villegas (1988: 100):

Es importante reconocer que las descripciones y especificaciones del puesto no se preparan con la única finalidad de que sirvan de apoyo al proceso de reclutamiento. Por el contrario las mismas ayudan en una variedad de propósitos adicionales, muchos de ellos tienen que ver con la detección de necesidades de adiestramiento, ubicación del trabajador en el puesto.

3.2.2.3 Compensación de las personas.

Para Chiavenato (2002:15) estos son procesos que se utilizan para motivar a las personas y satisfacer necesidades individuales esto incluye remuneración o salarios y también beneficios y servicios sociales.

Como la generación de la riqueza es uno de los principales objetivos de las organizaciones, uno de los aspectos más importantes de la filosofía de la organización se relaciona con la política de la distribución de la riqueza. Es por ello que en la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 98 estipula que: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario garantizara la protección especial del estado”.

Según Chiavenato (2002:230) indica diversos tipos de recompensas a través de las compensaciones que se pueden clasificar en compensaciones financieras y no financieras, dentro de las financieras se presentan dos sub grupos directas e indirectas, en las directas se tienen el salario directo por la prestación del servicio, las bonificaciones o comisiones si las amerita el cargo mientras que en las indirectas se encuentran las vacaciones, primas, horas extras, adicionales y efectos financieros de los beneficios concedidos y por otro lado se plantean también las no financieras que se refieren a las oportunidades de desarrollo, reconocimiento y autoestima, calidad de vida en el trabajo, promociones y libertad y autonomía en el trabajo.

Los beneficios son definidos por Chiavenato (2002:283) son ciertas regalías y ventajas que las organizaciones conceden a los empleados como

pagos adicionales a los salarios. Sin embargo ciertos beneficios y servicios varían de acuerdo a las organizaciones, entre estos servicios y beneficios se incluyen planes de educación, salud y seguridad, descuentos en productos de la compañía.

Dentro de las organizaciones existen diferentes clases de beneficios sociales que Chiavenato (2002:285), en cuanto a la exigibilidad legal, pueden ser legales o espontáneos, dentro de los legales: vacaciones, primas jubilaciones, seguro de accidentes de trabajo, primas por matrimonio y maternidad y los espontáneos otorgados por la organización: bonificaciones, transporte, seguro de vida colectivo, préstamos a los empleados.

3.2.2.4 Desarrollo de personas.

Actualmente con los cambios que han sufrido las organizaciones y las innovaciones tecnológicas con el fin de asegurar un funcionamiento organizacional de forma eficiente, las empresas se ven en la necesidad de realizar adiestramientos dentro de sus centros de trabajo para cumplir con las crecientes demandas de la administración de personal.

De acuerdo a la anteriormente planteado Villegas (1989:205) define el adiestramiento como un procedimiento a través del cual se busca aumentar

la eficiencia del trabajador así como también sus aptitudes y habilidades para capacitarlo en el más alto grado de desempeño de labores específicas.

El adiestramiento va a permitir el desarrollo de las habilidades que posea el trabajador y las actitudes necesarias para el mejor desempeño y así adaptarlos a las necesidades actuales de acuerdo al entorno laboral y al tipo de organización, dependiendo de la discapacidad que éste posea. En este sentido, Dessler (2009:145), establece: “El desarrollo está más centrado en el crecimiento personal del empleado y su carrera futura, que el en cargo actual”.

A medida que la sociedad se va desarrollando tecnológicamente crece la necesidad de buscar personas capaces y competentes capaces de asumir retos que generen mayor crecimiento de la organización de acuerdo a sus capacidades y potencialidades. Por esta razón los procesos de desarrollo en las empresas, deben dirigir a los trabajadores a educarse pero de forma integral como lo expresa Chiavenato (2002: 326)

Desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen sino darles la formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.

Para la realización de programas de adiestramiento adecuados Villegas (1989:210) plantea que una vez que el hombre se incorpora a la organización, se enfrenta a situaciones que debe resolver de acuerdo a las capacidades y conocimientos que posea, sin embargo esto no es suficiente en oportunidades por ello se necesita seguir aprendiendo para satisfacer las exigencias de los puestos de trabajo.

En este orden de ideas el autor antes mencionado indica que las necesidades de adiestramiento surgen como consecuencia de haber encontrado deficiencias en el análisis de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, al compararlas con las requeridas por el trabajo. La evaluación de estas necesidades debe ser conducida por el departamento de recursos humanos a través de una encuesta y con el apoyo de los supervisores de las diferentes áreas de la organización.

Cuadro N° 1 Determinación de necesidades de adiestramiento.

Indicadores de Necesidades de Adiestramiento	Modo de localizar el problema
Inhabilidad para cumplir las metas de la organización, metas de producción, cuotas, programas.	Averiguar donde hay atascamientos.
Alto costo de la unidad de producción.	Comparación de costos por unidad de producción y operación.
Daños al equipos.	Costo de las reparaciones y

	reemplazo de equipos , tiempo de utilidad de las maquinas.
Resultados deficientes en seguridad.	Comparar número de accidentes, frecuencia, y estudiar tipos de accidentes.
Ensanche o reducción.	Determinación del número de trabajadores de la organización y cantidad de transferidos y promovidos.
Nuevos equipos y manejo de los mismos.	Comparación de la habilidad necesaria para su manejo con la habilidad actual con la que cuentan los trabajadores.
Productos operaciones y procedimientos nuevos.	Estudiar informes y consultar con las oficinas competentes.
Quejas y reclamos numerosos.	Determinar los motivos que originan las quejas.
Calidad deficiente de productos y servicios.	Examinar reclamos de clientes y considerar cantidad de trabajos rehechos.
Alta frecuencia de errores y desperdicios excesivos de materiales.	Origen y razones de los errores.
Dificultad para encontrar personas	Estudiar requisitos para promociones

calificadas para promociones dentro de la organización.	y determinar necesidades de sustitutos.
---	---

Fuente: Villegas (1989:216).

El esquema de adiestramiento busca modificar los niveles de capacitación que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones, a través de la optimización de tareas específicas, sin embargo pocas organizaciones se preocupan por el desarrollo futuro de sus trabajadores dentro de sus centros de trabajo. Para ellos se establecen planes de carrera.

Planes de Carrera.

De acuerdo a Chiavenato(2002:338) el desarrollo de las personas se encuentra estrechamente relacionado con el desarrollo de sus carreras dentro de las organizaciones, a través de la sucesión o secuencia en los cargos que va ocupando a la largo de su vida profesional. A lo que el autor define este concepto como un proceso formalizado y secuencial que concentra la planeación de la carrera futura de los empleados que tienen potencial para ocupar cargos más elevados dentro de la organización.

En el mismo orden de ideas Chiavenato (2002:340) plantea que las organizaciones se valen de herramientas para el desarrollo de carreras como las que se presentan a continuación:

Desde el punto de vista organizacional:

- ✓ Centros de evaluación:
proporcionan retroalimentación sobre fortalezas y debilidades de los candidatos.
- ✓ Pruebas Psicológicas:
ayudan a los empleados a comprender mejor sus intereses y habilidades.
- ✓ Evaluación de desempeño:
proporciona información valiosa sobre la orientación hacia el desarrollo de la carrera, aquí la organización evalúa al trabajador en cuanto a la correcta ejecución de sus actividades.
- ✓ Planeación de reemplazo: en
donde los empleados reciben nuevas tareas que les sirven para la preparación para asumir cada vez más responsabilidades.

Desde el punto de vista de la autoevaluación del empleado:

- ✓ Asesoría individual de carreras: ayuda a cada empleado a evaluar sus aspiraciones de acuerdo a sus capacidades, habilidades y fortalezas.
- ✓ Servicios de información a los empleados: ofrecen información respecto a oportunidades internas de ascensos y promociones.

3.2.2.5 Mantenimiento de personas.

De acuerdo a Chiavenato (2002:14) indica que el mantenimiento implica procesos que buscan crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias, incluyen relaciones con los empleados, higiene y seguridad.

Dado que para trabajar en una organización las personas deben realizar una serie de tareas además de relacionarse con colegas y superiores, las relaciones dentro de la organización juegan un papel importante en el desarrollo de los procesos y más aún más en lo que compete a las relaciones entre jefe y empleado en donde Chiavenato (2002:363) plantea que los gerentes de línea tienen la responsabilidad de supervisar a los subordinados ya que es parte de su trabajo esto se debe, a que estos requieren atención y acompañamiento para enfrentar contingencias internas o externas, y están propensos a múltiples problemas personales.

Seguridad e higiene.

Según Chiavenato (2002:391), la higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental del trabajador. En consecuencia un ambiente saludable debe brindar las condiciones adecuadas que actúen en forma positiva en los órganos de los sentidos humanos. Los principales elementos del programa de higiene laboral: son ambiente físico (iluminación, ventilación, temperatura, ruidos) ambiente psicológico de trabajo incluye (relaciones humanas, estilo de gerencia, eliminación de fuentes de estrés) también para este programa están presente la aplicación de principios de ergonomía (máquinas y equipos adecuados, instalaciones adecuadas a las personas, herramientas que reduzcan esfuerzo físico) y la salud ocupacional que es contar con asistencia médica preventiva.

Salud Laboral.

Para Chiavenato (2002:391) "la salud ocupacional es la ausencia de enfermedades, sin embargo los riesgos de salud físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como las condiciones estresantes pueden provocar daños a las personas en el trabajo".

La salud ocupacional es muy importante por ello para evitar enfermedades ocupacionales en sus empleados la organización debe tomar las medidas adecuadas para evitar riesgos dentro de sus instalaciones y así cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT en su artículo 52 en relación al derecho que tienen los trabajadores en desarrollarse en un ambiente de

trabajo adecuado y propicio a sus facultades físicas y mentales en donde se les garantice condiciones de seguridad y salud adecuadas.

En el mismo orden de ideas el autor antes mencionado plantea que la salud ocupacional se relaciona con la asistencia medica preventiva, en donde dentro de las organizaciones deben contar con programas de medicina ocupacional que incluyen los exámenes médicos que exige la ley, además de informe anual y archivo de exámenes con evaluación clínica y exámenes complementarios, para así tener un seguimiento adecuado de las condiciones de salud de cada uno de los trabajadores en busca de brindarles la calidad de vida y la mayor productividad para la organización.

Mientras que la seguridad en el trabajo indica Chiavenato (2002:397) que se refiere a la prevención de accidentes y la administración de riesgos ocupacionales, busca anticiparse a los riesgos de accidentes para minimizarlos.

Seguridad Laboral.

En cuanto al tema de la seguridad laboral Chiavenato (2002:397) la define como las medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes o eliminar condiciones inseguras dentro de la organización.

En vista de que se debe velar por la seguridad en integridad física del trabajador las organizaciones se encuentran en la obligación de cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT (2005) ya que esta ley busca establecer políticas normas y lineamientos en busca de la protección de los trabajadores estableciendo deberes y derechos en cuanto a seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que deben ser acatadas tanto por los trabajadores como por el patrono.

Riesgos.

Por otro lado, es importante la creciente actuación de las organizaciones en fomentar la gestión de riesgos laborales como muestra de su compromiso de mejorar las condiciones de trabajo y el control de todos los riesgos.

Vega (2009:01) define el riesgo como una variable permanente en todas las actividades de la organización que influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y puede poner en peligro su estabilidad.

Los riesgos constituyen uno de los problemas contemporáneos de mayor connotación en todo el mundo, causando afectaciones para la salud de los trabajadores, la productividad y las consecuentes implicaciones económicas que representa.

En relación a los riesgos laborales según Céspedes, Castro ,Labrada (2013:01) citando a (Velásquez, 2002) presentan los tipos de riesgos, los cuales si se materializan pueden representar significativos daños y pérdidas, tanto al hombre como a materiales y herramientas, incluyendo instalaciones. De forma general, los riesgos se pueden clasificar en cinco grandes grupos como se muestra a continuación:

1. Riesgos Físicos (ruido, vibraciones, ventilación, presión, temperatura, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes).
2. Riesgos Químicos (polvos, vapores, líquidos, gases, humos, nieblas, disolventes etc.).
3. Riesgos Biológicos (bacterias, hongos, virus, parásitos, etc.).
4. Riesgos Ergonómicos (posiciones, mal diseño, operaciones inadecuadas, etc.).
5. Riesgos Psicosociales (carga mental, monotonía, etc.).

Se deben implementar políticas de seguridad para prevenir accidentes producto de los riesgos presentes en las organizaciones, para determinar los accidentes de trabajo Chiavento (2002:397) los clasifica de la siguiente

manera: accidentes sin incapacidad que no dejan ninguna secuela y accidentes con incapacidad que puede ser temporal o permanente dependiendo de la gravedad.

En este orden de ideas en cuanto a la prevención de accidentes Caballero (2008:01) plantea que es necesario la realización de análisis de riesgos en los puestos de trabajo concepto que define como el método que permite identificar los riesgos de accidentes potenciales relacionados con cada etapa de un trabajo y el desarrollo de soluciones que en alguna forma eliminen o controlen estos riesgos, en donde el autor indica que este método se puede realizar con cuatro pasos básicos como se evidencia a continuación:

- 1) Seleccionar el trabajo que se va a analizar, aquí se toma en cuenta la peligrosidad en índice de accidentes.
- 2) Dividir el trabajo en etapas sucesivas, se analiza y divide por etapas en forma ordenada el proceso de trabajo.
- 3) Identificar los riesgos de accidentes potenciales, se analiza cada etapa en busca de riesgos o accidentes potenciales, detallando todos los tipos de riesgos presentes en el medio ambiente.
- 4) Desarrollar maneras de eliminar los riesgos de accidente potenciales, encontrando formas adecuadas de ejecutar el trabajo, y estudiando los cambios del medio ambiente para adecuar los procedimientos.

3.2.2.6 Monitoreo de personas.

Según Chiavenato (2002:14) en cuanto al monitoreo de personas indica que son procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas dentro de la organización y verificar los resultados, para hacer este tipo de verificaciones dentro de este proceso se incluye bases de datos y sistemas de información.

La gestión de personas requiere procesamiento de información acerca de las personas que se encuentran dentro de las organizaciones. Para contribuir con procesamiento y almacenaje de esta información se cuenta dentro de las organizaciones con bancos de datos.

De acuerdo a esto Chiavenato (2002:422) indica que los bancos de datos funcionan como un sistema de almacenamiento y acumulación de información de datos, toda esta información sirve para tener información precisa de cada trabajador y permite solucionar problemas. Como dentro del sistema de gestión de personas existe gran variedad y cantidad de información se requiere utilizar varios bancos de datos interconectados con diferentes niveles de complejidad. Entre ellos se tiene:

- ✓ Registro de personal, datos personales de cada empleado.
- ✓ Registro de cargos, descripciones de los cargos y datos de los ocupantes de cada cargo.
- ✓ Registro de secciones, datos de los trabajadores por departamento o división de la organización.

- ✓ Registro de remuneración, todo lo referente a salarios e incentivos salariales.
- ✓ Registro de beneficios, información en cuanto a beneficios y servicios que posee la organización.
- ✓ Registro de entrenamiento, todo lo referente a entrenamientos, capacitaciones e inducciones.
- ✓ Registro de candidatos, datos sobre candidatos postulantes a los diferentes cargos dentro de la organización.
- ✓ Registro médico, todo lo referente a consultas, exámenes de admisión, pre y post vacacionales y exámenes periódicos e historias clínicas de los trabajadores si las tienen.
- ✓ Otros registros de acuerdo a las necesidades de cada organización.

3.3 Personas con Discapacidad.

3.3.1 Definición.

Según Millas (2005:15) Las personas con discapacidad son individuos que poseen capacidades y necesidades diferentes, que impide el desarrollo de las actividades con normalidad, dentro de la sociedad, bien sea por la condición de la persona o por el medio ambiente en el que se encuentre. Así mismo, la normativa legal que ampara a estas personas, Ley para Personas con Discapacidad (2007), define en su Art. 6 a las personas con discapacidad como aquellas que por causas congénitas o adquiridas

presenten disminución o ausencia de sus capacidades físicas, mentales, intelectuales o la combinación de varias de estas, bien sea esta condición temporal o permanente que le impliquen desventajas o impidan su participación, inclusión e integración en la vida familiar y social en igualdad de condiciones que los demás.

Según la OIT (2011:07) La discapacidad forma parte de la condición como seres humanos y todas las personas están expuestas a sufrir algún tipo de discapacidad transitoria o permanente por alguna circunstancia o en cualquier periodo de la vida, también puede ser congénita o adquirida.

En la actualidad la OMS (2011:08), el número de personas con discapacidad se ha ido incrementando debido al envejecimiento y a las condiciones de salud crónicas asociados a la discapacidad, se estima que las enfermedades crónicas representan el 66,5% de todos los años vividos en los países con discapacidad de ingresos bajos y medianos. Las características de la discapacidad van a estar influenciadas por los problemas de salud y los factores ambientales, también incide en el incremento de la discapacidad los accidentes de tránsito, los malos hábitos alimenticios y el abuso de sustancias psicotrópicas.

3.3.2 Clasificación de la discapacidad.

Las personas con discapacidad se clasifican de acuerdo a la condición. Es por ello que la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Resolución WHA (2001), clasifica la Discapacidad de la siguiente manera:

- ✓ Físicas: discapacidades sensoriales y motoras.
- ✓ Motoras: Afectan al aparato locomotor y que ocasionan la pérdida de las extremidades inferiores o superiores.
- ✓ Sensoriales: Son afecciones de los sentidos: la vista, el oído, el olfato, el gusto, y el tacto.
- ✓ Psíquicas: Afecciones que afectan el sistema psíquico por causa orgánica o funcional.
- ✓ Intelectuales: discapacidad caracterizada por limitaciones en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años.
- ✓ Psicológicas: Cuando una persona presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes.
- ✓ Del lenguaje: Deficiencias en cuanto a la comprensión y utilización del lenguaje y sus funciones asociadas.
- ✓ De la conducta: Deficiencias de la conciencia y capacidad de los sujetos para conducirse, tanto en las actividades de la vida diaria como en las relaciones que ejercen con otros, incluidas la capacidad para aprender.

Así mismo, se identifican también los tipos de discapacidad para así poder lograr una idea más clara y concisa del tema que se está desarrollando. Por consiguiente, la Organización Mundial de la Salud (1997) identifica, además cinco categorías de discapacidad descritas en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2 Categorías de Discapacidad.

Categoría	Descripción
Discapacidad Auditiva	Se refiere a las personas que son sordos totales o han perdido la audición de un oído o presentan problemas de audición y, que a pesar de usar audífonos, no pueden escuchar bien. Se excluye a las personas que usan audífonos y escuchan bien.
Discapacidad Visual	Corresponde a las personas ciegas totales, que han perdido totalmente la visión de un ojo, o que tienen dificultades severas para ver, aun haciendo uso de lentes ópticos. Se excluye a las personas que pueden corregir la deficiencia para ver mediante el uso de lentes ópticos. Se hace esta distinción porque según la OMS, es aquella visión menor de 20/400 ó 0.05, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección. Se considera que existe ceguera legal cuando la visión es menor de 20/200 ó 0.1 en el mejor ojo y con la mejor corrección.
Discapacidad Física	Se trata de personas con dificultades, como: moverse, coordinación motora, control de los movimientos, o parálisis de una o más de sus extremidades. También aquellas personas a las que les faltan, o presentan dificultad para hacer uso de una parte del cuerpo, ya sea por accidente, enfermedad, o nacimiento. Su discapacidad se manifiesta en que pueden requerir de la ayuda de otras personas para realizar las actividades de la vida cotidiana, o que tienen dificultades para trabajar o estudiar debido a su deficiencia.
Discapacidad psíquica o psiquiátrica	Personas que tienen dificultades para trabajar, tener amigos, y estudiar en forma autónoma. Se incluyen en esta categoría personas afectadas por enfermedades como la

	esquizofrenia, psicosis, paranoia y depresión mayor”. La discapacidad psíquica que puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquí zoomorfo y el síndrome orgánico.
Discapacidad Mental	Son personas con un funcionamiento intelectual significativamente inferior al promedio y presentan limitaciones en habilidades de adaptación. En esta categoría se incluyen las personas afectadas por cuadros como el Síndrome de Down y el Autismo.

Elaborado por: Colmenares y Martínez (2015) a partir de Organización Mundial de la Salud (1997).

En este orden de ideas, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, que es según lo establecido por la Ley para Personas con Discapacidad (2007) un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio que ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector, y el mismo tiene como finalidad ayudar en la atención integral de las personas con discapacidad, en relación a la prevención de la discapacidad y en la promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, este instituto ha hecho una clasificación de los tipos de discapacidad. A continuación y tomando en consideración lo planteado por Pachecos y Barrios (2013:39) se presenta un cuadro resumen:

Cuadro N° 3 Tipos de Discapacidad en Venezuela.

Tipo de Discapacidad	Clasificación de la Discapacidad	Definición de la Discapacidad	Causas
Auditiva	Hipoacusia	Dificultad que tienen algunas personas para captar los sonidos a su alrededor.	*Durante el embarazo: factores hereditarios, medicamentos, factores genéticos, enfermedades de tipo vírico *Después del nacimiento: otitis, paperas, sarampión, meningitis.
Visual	*Baja Visión. *Ceguera total.	Ceguera ausencia completa o casi completa del sentido de la vista puede estar causada por un obstáculo que impide la llegada de los rayos de luz hasta las terminales del nervio óptico, enfermedad del nervio óptico o alteraciones en las áreas cerebrales de la visión, la misma puede ser permanente, transitoria o aparecer en situaciones ambientales de poca luz.	*Provocada por un accidente. *Por alguna enfermedad como: catarata, glaucoma, leucoma, corneales, retinopatía, diabética, atrofia óptica, enfermedades congénitas entre otras.
Motora	*Amputaciones. *Malformaciones Físicas. *Baja y alta talla. *Hemiplejias. *Paraplejias. *Cuadruplejias. *Parálisis Cerebral.	Dificultades para realizar actividades motoras, discapacidad en los miembros superiores e inferiores implica problemas de desplazamiento o manipulación.	*Enfermedades congénitas. *Enfermedades adquiridas. *Accidentes.

	<ul style="list-style-type: none"> *Secuelas de ECV. *Sistema musculo esquelético. * Sistema nervioso parálisis cerebral. *Lesiones Medulares. 		
Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> *Leve (C.I 68-52) *Moderada (C.I 51-36). *Grave (C.I 35-20). *Profunda C.I menor a 20. 	Se manifiesta en una capacidad intelectual inferior a la media promedio, que aparece generalmente durante la infancia y se manifiesta por una alteración en el desarrollo, problemas de aprendizaje, dificultada de adaptación social.	<ul style="list-style-type: none"> *Compromiso cognitivo. *Autismo. *Paciente psiquiátrico.
Orgánicas	<ul style="list-style-type: none"> *Cardiopatía. *Cáncer. *Sida. *VIH 		

Elaborado por: Pacheco y Barrios (2013) desde el CONAPDIS (2007).

En resumen, la discapacidad en Venezuela se clasifica en cinco grandes grupos de acuerdo a lo establecido por el CONAPDIS, en donde estas clasificaciones van a permitir a este ente ubicar y asignar adecuadamente a este tipo de personas dentro de las organizaciones de acuerdo a sus capacidades.

A pesar de existir una clasificación específica para los diversos tipos de discapacidad, se utilizan términos inadecuados para referirse a las personas con discapacidad, es por ello, que el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) establece la terminología adecuada, en el uso del lenguaje hacia personas con discapacidad. A continuación se detallan los mismos. Según el CONAPDIS (2007).

El termino adecuado para referirse a personas que tienen maneras diferentes de hacer las cosas es personas con discapacidad; no es correcto llamarlos discapacitados, enfermos, anormales, deficientes, incapacitados, minusválido, diferente, diverso funcional.

Sin embargo para categorizarlos de acuerdo a la discapacidad que poseen también se incurren en errores como es el caso de las personas con discapacidad físico- motora o músculo – esquelética o personas con movilidad reducida, son llamados de forma incorrecta como mutilado, invalido, cojo, tullido, lisiado, punto y coma, manco, mocho.

En el caso de aquellos que presentan alguna discapacidad intelectual que es la correcta denominación para ellos, en lugar de esto son llamados por ignorancia como mogólico, retardado, retrasado mental, bruto, enfermo/ enfermito, bobo/ bobito, loco / loquito, trastornado.

Por otro lado, en la misma tónica de la discapacidad, las de tipo sensoriales como lo son las personas con discapacidad visual o de baja

visión, le asignan también pronombres incorrectos como cieguito, invidente, corto de vista, tuerto y también se refieren como sorditos o sordomudo a aquellas personas con discapacidad auditiva o personas sordas.

También existen otras categorías para aquellas personas que tienen discapacidad psicosocial o personas que tienen autismo son llamados locos, dementes, trastornados, esquizofrénicos.

Mientras que en relación a aquellas personas que son de baja talla, las personas en el ámbito social se refieren a ellas de forma despectiva como enano, duende, topocho, cambeto, chicho de piso y pitufo.

De las ideas expuestas, se puede evidenciar la diversidad de las discapacidades que tienen algunas personas, sin embargo, muchas tienen deseos de superación y desean acceder a puestos de trabajo dentro de Organizaciones tanto públicas como privadas.

3.3.3 Discapacidad Intelectual o cognitiva.

3.3.3.1 Definición.

Según Cuervo, Pérez y Páez (2007:11) indican que el concepto de discapacidad cognitiva ha ido cambiando a medida que pasa el tiempo transformándose de una visión individual a una social es así como se han

generado diferentes conceptos relacionados como retraso mental, discapacidad intelectual o discapacidad mental, sin embargo para el desarrollo de la presente investigación se tomara en cuenta el concepto de discapacidad intelectual o cognitiva.

Sin embargo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la discapacidad intelectual o cognitiva como como una discapacidad caracterizada por una limitación importante, tanto en las funciones intelectuales como en la conducta de adaptación al medio ambiente, que se manifiesta en las capacidades conceptuales, sociales y prácticas. Este tipo de personas experimentan dificultades en una o más áreas entre las que se tienen el aprendizaje, la comunicación, el cuidado propio, la vida en el hogar, habilidades sociales, autonomía, seguridad y salud, esparcimiento y trabajo. Una discapacidad intelectual puede manifestarse temprano en la vida o, en el caso de personas con una discapacidad intelectual moderada, puede no ser diagnosticada hasta la edad escolar o después. Sin embargo este tipo de discapacidad se origina antes de la edad adulta.

Según Cuervo, Pérez y Páez (2007:11) La evaluación de la discapacidad cognitiva involucra cinco aspectos que son:

- ✓ Las habilidades intelectuales: memoria, percepción, imitación, atención y solución de problemas.
- ✓ Las habilidades para desempeñarse en la vida cotidiana: bañarse, vestirse y comer solo.

- ✓ Las habilidades sociales: expresión de afecto, relaciones y participación
- ✓ La salud física y mental: nutrición, salud oral, salud visual y Salud auditiva.
- ✓ El contexto: el apoyo de la familia en los procesos de aprendizaje del niño o niña, un ambiente escolar y recreativo inclusive que respete las diferencias en el aprendizaje, gustos, habilidades, entre otros.

3.3.3.2 Causas de la discapacidad cognitiva.

Los autores antes mencionados plantean que las causas de la discapacidad cognitiva pueden ser de dos tipos: genéticas y ambientales.

- ✓ Las causas genéticas se presentan cuando el origen se determina en la alteración de los cromosomas o células que forman los genes del ser humano, como por ejemplo el Síndrome de Down, que es un trastorno genético en el par cromosómico número 21, porque las células o partes de los genes no se unen adecuadamente, ni se desarrollan totalmente.
- ✓ Las causas ambientales hacen referencia a factores del entorno o contexto que afectan el desarrollo del niño o niña causando la discapacidad, por ejemplo la contaminación, la violencia o la falta de recursos.

Según Qutiño, Díaz, Muñoz, Vega (2009:01) Existen distintas clasificaciones de la discapacidad intelectual que se apoyan únicamente en el nivel de inteligencia, definido por el cociente intelectual (C.I) obtenido de las pruebas que se les aplican a los sujetos, esto con el fin de categorizar las potencialidades de la discapacidad intelectual que presenta el sujeto para poder ayudarlo a una correcta inserción en el campo laboral que favorezca de igual manera sus relaciones interpersonales y contribuir a su desenvolvimiento adecuado dentro de los centros productivos de trabajo

3.3.3.3 Clasificaciones de la discapacidad intelectual o cognitiva.

Qutiño, Díaz, Muñoz, Vega (2009:01) plantean que la clasificación psicopedagógica de la Discapacidad Intelectual propuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se basa en cinco tipos, las cuales poseen características referidas a funciones y capacidades que poseen los sujetos deficientes mentales (Stefanini, 2004), a continuación se explican cada una de ellas:

- ✓ Discapacidad Intelectual límite: Su Coeficiente Intelectual está entre 68-85. En la realidad cuesta catalogarlos como Discapacitados Intelectuales, ya que son personas con muchas posibilidades, que manifiestan un retraso en el aprendizaje o alguna dificultad concreta de aprendizaje.

- ✓ Discapacidad Intelectual ligera: Su Coeficiente Intelectual está entre 52-68. Pueden desarrollar habilidades sociales y de comunicación y, tienen capacidad para adaptarse e integrarse en el mundo laboral. Presentan un retraso mínimo en las áreas perceptivas y motoras.
- ✓ Discapacidad Intelectual moderada o media: Su Coeficiente Intelectual se sitúa entre 36-51. Pueden adquirir hábitos de autonomía personal y social. Pueden aprender a comunicarse mediante el lenguaje oral pero presentan con bastante frecuencia dificultades en la expresión oral y en la comprensión de los convencionalismos sociales.
- ✓ Discapacidad Intelectual severa: Su Coeficiente Intelectual se sitúa entre 20-35. Generalmente necesitan protección o ayuda ya que su nivel de autonomía tanto social como personal es muy pobre. Suelen presentar un importante deterioro psicomotor.
- ✓ Discapacidad Intelectual profunda: Su Coeficiente Intelectual es inferior a 20. Presentan un grave deterioro en los aspectos sensorio-motrices y de comunicación con el medio.

3.3.3.4 Características de las personas con discapacidad intelectual o cognitiva.

Gómez y Navarro (2002) indican ciertas características que poseen las personas con discapacidad intelectual o cognitiva:

- ✓ Corporales y motrices: no se puede diferenciar de sus iguales por sus rasgos físicos.
- ✓ Autonomía aspectos personales y sociales: llegan alcanzar completa autonomía para el cuidado personal y actividades de la vida diaria, aunque de forma más lenta, realizan de forma efectiva tareas adecuadas a sus capacidades, generalmente por su entorno familiar en oportunidades presentan baja autoestima y ansiedad, falta de iniciativa, dependen de otras personas para la realización de tareas, cuando no controlan la situación pueden tener respuestas compulsivas.
- ✓ Cognitivas: menor eficiencia en los procesos de control, dificultades para determinar orden de prioridades, dificultades para simbolización y abstracción, dificultades para generalizar aprendizajes, dificultades para la resolución de problemas y adquisición de aprendizaje.
- ✓ Comunicación y lenguaje: desarrollo del lenguaje aunque con retraso, lentitud en el desarrollo de habilidades lingüísticas, dificultad para entender expresiones literarias y metáforas y dificultades para el análisis de lectoescritura.

3.3.4 Calificación y certificación de la discapacidad.

Para que estas personas puedan optar a trabajar amparados por la Ley de personas con discapacidad deben ser calificadas por el PASDIS y certificadas por el CONAPDIS como ente encargado y adscrito al Sistema Público Nacional de Salud.

Es importante resaltar que para el CONAPDIS solo serán certificadas aquellas personas que poseen alguna discapacidad y esta condición será evaluada por un grupo de especialistas en materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud y a través el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS). Siendo la calificación según el artículo 7 de la Ley de Personas con Discapacidad (2007) La calificación de la discapacidad es consecuencia de evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

Este trámite puede ser obtenido de forma gratuita en los hospitales indicados por el Ministerio del Poder Popular para la Salud en las áreas de Fisiatría, Psiquiatría y Foniatría. Estas instituciones determinarían qué tipo y en qué grado es la discapacidad que posee la persona. Al mismo tiempo, en lo que respecta a la obtención de la certificación de discapacidad, la emite el CONAPDIS.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley de Personas con Discapacidad (2007) el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate.

Para obtener dicha certificación se establecen los siguientes requisitos, según lo establecido por el CONAPDIS (2007).

- ✓ Foto tipo carnet.
- ✓ Certificación de discapacidad (otorgada por el PASDIS)
- ✓ Cedula de identidad.
- ✓ Informe médico original y copia.

Cuadro N° 4 Calificación de funciones de discapacidad.

Calificación para funciones deficientes.			
0	No hay deficiencia	Ninguna, ausente	0-4%
1	Deficiencia ligera	Poca, escasa, reducida	5-24%
2	Deficiencia moderada	Media, regular	25-49%
3	Deficiencia grave	Mucha, extrema	50-95%
4	Deficiencia completa	Total	96-100%
Actividades Limitadas			
0	No hay deficiencia	Ninguna , insignificante	0-4%
1	Deficiencia ligera	Poca, escasa, reducida	5-24%
2	Deficiencia moderada	Media, regular	25-49%
3	Deficiencia grave	Mucha, extrema	50-95%
4	Deficiencia completa	Total	96-100%

Fuente: Informe médico de la clasificación y calificación de la discapacidad (PASDIS) (s/f).

3.3.5 Discriminación de personas con discapacidad.

3.3.5.1 Definición.

Según Millas (2005:13) La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, en cuanto a las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Este tipo de prejuicios determinan las expectativas que se generan sobre ellas, lo que genera que a menudo sean marginadas dentro de la sociedad.

Es por ello que la OIT (2002:06) define la discriminación de personas con discapacidad como una distinción o preferencia basada en los diferentes motivos que anule las oportunidades de trato y empleo de las ocupaciones, sin embargo no se considera discriminación las medidas o acciones que se tomen en cuanto a la protección y asistencia adaptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas con discapacidad.

3.3.5.2 Tipos de discriminación.

En este orden de ideas Millas (2005:14) se refiere a tres tipos de discriminación.

- ✓ Discriminación positiva: la familia sobreprotege a estas personas discriminándolos de forma

inconsciente estimulando su nivel y grado de dependencia de sus padres y familiares perjudicándolo en su integración social con el resto de las personas de su entorno.

✓ Discriminación nociva: a diferencia de la discriminación positiva esta es realizada intencionalmente y de forma consiente tratando a las personas con discapacidad de forma diferente.

✓ Discriminación sistemática: esta es la más compleja porque se realiza una discriminación de forma indirecta, ya que se califica a las personas con discapacidad de la misma forma como califican a las personas sin discapacidad colocando como política de la organización para el ingreso a cualquier cargo que sea evaluado a través de un examen oral, lo que perjudica a las personas que tengan discapacidad auditiva severa.

Con relación a este último tipo de discriminación lo que se espera de las organizaciones es que traten a las personas de forma equitativa para que esto les permita tener oportunidad de ingresar a las mismas de acuerdo a sus capacidades y habilidades permitiéndoles el desarrollo de sus potencialidades.

En cuanto a las formas que puede adoptar la discriminación con relación a las personas con discapacidad en el entorno laboral la Red 2 Red Consultores (2007:15) plantea dos tipos:

- ✓ Discriminación directa:
Ocurre cuando por motivo de una discapacidad se te considera de manera diferente a otra persona, en la misma situación, condiciones y circunstancias. Por ejemplo, cuando la persona acude a una oferta de empleo en la cual la persona considera que cumple con los requisitos y no aceptan su postulación por ser una persona con discapacidad.

- ✓ Discriminación indirecta:
Ocurre si una práctica, una decisión, una acción que parecen neutros, acaban situándote en una posición de desventaja. Ejemplo cuando se le solicita al trabajador un requisito en las pruebas de selección que es obligatorio que tenga porque lo amerita el puesto de trabajo.

En este mismo orden de ideas, Millas (2005:14) indica que no discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones con el resto de las personas sin discapacidad, para así estas personas que tienen maneras distintas de realizar actividades puedan desarrollarse e insertarse adecuadamente a las organizaciones.

Red 2 Red Consultores (2007:48) plantea que la igualdad de trato debe ser un elemento de Responsabilidad Social Corporativa, donde una empresa apuesta por la integración de trabajadores con discapacidad en su plantilla no sólo por obligación legal a través un porcentaje establecido.

3.3.6 Accesibilidad y transitabilidad.

En el mismo orden de ideas en lo que compete a la igualdad de condiciones tenemos la accesibilidad. Que es una condición necesaria para la participación social de las personas con distintas limitaciones funcionales.

Según la OMS (2011:10) indica que muchos sistemas de transporte, edificios públicos e información no son accesibles a todas las personas, lo que conlleva a que no se satisfagan necesidades de las personas con discapacidad que en comparación con las no discapacitadas, tienen tasas significativamente más bajas de uso de tecnologías de información y comunicación.

Por ello se hace referencia a ella como un derecho que permite a un individuo la posibilidad concreta y real de entrar, permanecer y recorrer un lugar con seguridad, comodidad y la mayor autonomía posible, por ello la importancia de contar con espacios que sean accesibles para todo tipo de personas en especial aquellas que hacen. Por esta razón se establecen normas que contemplen estas especificaciones.

En Venezuela la Ley de Personas con Discapacidad (2007) plantea en su artículo 31 que todos los órganos y entes de la Administración Pública y

privada, deben adecuar sus edificaciones y medios urbanos y rurales para deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad.

Por esta razón en cuanto a la norma COVENIN (2004:01) a través de esta norma se establecen principios generales en cuanto al diseño, proyecto, construcción y adecuaciones de edificaciones y medio urbanístico nacional, esto con el fin de evitar barreras físicas que contemplen estos espacios para que se permita la completa accesibilidad, tránsito, autonomía y comodidad de todo tipo de personas en especial aquellas que presentan algún tipo de discapacidad.

3.3.7 Inserción laboral de las personas con discapacidad.

La inserción al mercado laboral es un elemento clave establecido en la Ley para Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 28, que plantea que los entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas, deberán incorporar a sus centros de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total con el cumplimiento de esta ley se busca hacer lo correcto y proporcionar el bienestar necesario para las personas con discapacidad.

Por su parte Brito (2009) indica que las personas con discapacidad están conscientes de la dificultad que existe para entrar al mercado laboral, a pesar de las exigencias en materia legal de la incorporación de personas con discapacidad, la obtención de un empleo los motiva y los impulsa a tener un mayor rendimiento en su puesto de trabajo y a valorar las oportunidades que se le presentan.

Sin embargo se puede evidenciar exclusión en algunos casos, tal como lo indica Brito (2009) citando a Carbonell (2008), manifiesta que la exclusión social y la pobreza se han generado a partir de un sistema socioeconómico determinado. El objetivo de atender a estas personas se complementa con el objetivo de denunciar y luchar contra las condiciones que generan la exclusión.

Para contrarrestar la exclusión se presenta como solución la inserción que la define Puerta., Rodríguez, Veliz (2008:24) como un método que surge para dar respuesta a una problemática social que afecta a millones de personas por diversas razones que van desde la discriminación por razones políticas, religiosa, sociales, de género o por presentar algún tipo de discapacidad.

Al analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad surge el aspecto de la integración de estas personas a su entorno laboral, al respecto Moreno (2013:59) citando a Jordán (2005:01), explica que la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso que tiene como objetivo final el empleo integrado en empresas normalizadas, lo que quiere

decir que el empleo debe ser exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que un trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de sus trabajadores no tenga discapacidad.

Con la inserción se busca integrar adecuadamente a las personas dentro de la organización, sin embargo Millas (2005:19) indica que para lograr esto se requiere de una planificación estratégica, se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar de forma natural en actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad.

Para lograr que esta integración se logre de forma eficaz la Millas (2005:19) aborda un modelo con elementos diferenciadores, con respecto a modelos habituales de integración laboral que implica:

- ✓ Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad y no la igualdad de condiciones para que las personas con discapacidad puedan adecuarse a ellos.
- ✓ Trabajo constante y directo con fundaciones e instituciones de salud, que permiten reclutar personas con cierta capacitación que permita que además de cumplir con la normativa legal generar valor agregado a las organizaciones al ingresar personas capacitadas.
- ✓ Necesidad de un informe específico de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados, esto permitirá poder realizar una ubicación adecuada

dentro de la organización permitiendo el desarrollo pleno de sus capacidades y contribuyendo de esta manera a su crecimiento personal.

- ✓ Inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa, ya que esta es un pilar fundamental para el desarrollo efectivo del personal con discapacidad.
- ✓ Seguimiento continuo, realizado por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar.

La habilidad de la empresa para valorar y celebrar las diferencias individuales les permite tener una ventaja competitiva frente al mercado. En miras de contribuir con la inserción de las personas y para cumplir con una adecuada integración dentro de la organización, Millas (2005) establece una serie de sencillos pasos a seguir a través de su guía de recomendaciones para la integración de personas con discapacidad que se mencionan a continuación.

1. Incluir la integración en los valores de cultura de la empresa a través del reconocer y valorar la importancia de las diferencias individuales estimulando el trabajo en equipo con equidad en las tareas y teniendo responsabilidades claras en cuanto a las personas que se inserten a la organización.
2. Generar perfiles de competencias para el cargo, en donde deben existir análisis de

cargo flexibles y con equidad en cuanto a las capacidades que tengan las personas con discapacidad.

3. Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante, para ello se debe tener claro la cantidad de puestos y las características de los puestos con los que cuenta la empresa para ingresar personal con discapacidad, disponer de un banco de candidatos proporcionados por los entes institucionales encargados de insertar personas y contar con técnicas de selección adecuadas al tipo de discapacidad que se les presente para poder evaluar de forma objetiva. Además dentro de este proceso se sugiere realizarle una entrevista a los familiares del candidato, esto permitirá comprometer a la familia para facilitar el proceso de integración.
4. Incluir en la integración, estrategias de comunicación efectiva entre el patrono y el empleado de acuerdo al tipo de discapacidad que posea.
5. Realizar capacitaciones internar para que las personas con discapacidad se motiven a participar activamente en los procesos y así comprometerse a alcanzar los objetivos de la organización.
6. Entrenamiento del nuevo empleado, es importante orientar y preparar al nuevo empleado sobre las funciones básicas que debe desempeñar.
7. Seguimiento combinado, debe existir un seguimiento en cuanto a la ejecución de actividades que se le asignen a estas personas, se debe evaluar relaciones laborales, conducta laboral, apoyo y percepción familiar.

8. Contratación a través de instituciones que los reclutan.
9. Planes de carrera, dentro de las organizaciones con el paso del tiempo.

Una adecuada integración de las personas con discapacidad genera beneficios no solo para ellos al sentirse participes activos de los procesos de trabajo y capaces de satisfacer sus propias necesidades. También se generan beneficios a otros sistemas y sub sistemas a los cuales pertenecen estas personas.

Millas (2005:17) indica una serie de beneficios que se expanden a diferentes ámbitos solo con la integración de las personas con discapacidad.

Desde el punto de vista personal y familiar: se motivan a aprender a movilizarse solos y a mejorar su comunicación, así mismo el trabajo le da sentido a sus vidas al poder realizar actividades remuneradas en un ambiente de equidad permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

Desde el punto de vista organizacional: cuentan con personas más constantes en su trabajo, puntuales y responsables De acuerdo a un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) durante 1999, los empresarios que han integrado a estas personas consideran que son un 87%

más responsable que las demás, presentan un 74% menos de ausentismo laboral, son un 72% más puntual y su calidad de trabajo es un 63% mejor.

Desde el punto de vista de la sociedad: aumenta la tasa productiva del país, el estado puede reasignar los recursos de invalidez a otras áreas que lo ameriten, se está cumpliendo con el derecho de estas personas a participar en los ámbitos de la sociedad.

3.3.8 Sensibilización.

El PASDIS (2007) indica que las personas están fuertemente determinadas por el entorno y este puede facilitar o perjudicar la percepción que las personas tengan en cuanto a las personas con discapacidad, por ello se hace necesario que exista sensibilización.

Para este ente la sensibilización entre las personas fomenta actitudes positivas y solidarias hacia las personas con discapacidad basada en el derecho que estas personas tienen y el respeto a la diversidad, mediante la información oportuna.

A través de la convivencia que las personas sin discapacidad tienen con las personas con discapacidad, aprenden a valorar las capacidades este aspecto es fundamentales para iniciar el conocimiento del otro.

Para el PASDIS (2007) Dentro de este proceso de sensibilización se pueden establecer tanto actitudes positivas que promueven el crecimiento y mejora de estas personas, como negativas ante las personas con discapacidad que dan lugar a una vida problemática.

Como lo indica Cortese (2004), Aquí es importante reconocer las diferentes causas de la resistencia a los cambios que promueven la falta de sensibilidad estas se pueden agrupar en tres niveles:

1.- Resistencias ligadas a la personalidad: hábitos, miedo a lo desconocido, preferencia por la estabilidad, percepción selectiva, satisfacción de necesidades identificación con la situación actual y protección de privilegios.

2.- Resistencias ligadas al sistema social: conformidad con las normas, coherencia de un sistema, intereses y derechos adquiridos en el sistema, carácter sagrado de ciertas cosas, rechazo a lo extraño.

3.- Resistencias ligadas al modo de implementación del cambio, el tiempo y los medios proporcionados para integrar el cambio, así como la credibilidad del agente de cambio.

4. Bases Legales.

Se concibe que bajo las leyes, se ha establecido la inserción en el campo laboral a las personas con discapacidad, tanto a nivel internacional como nacional, haciendo énfasis en la importancia psicosocial del ser humano para la continuidad de su vida. En función de las necesidades, se evidencia una evolución progresiva a lo largo del tiempo, teniendo sus inicios en las normas y reglamentos en materia internacional a la que se ha ido avocando la legislación nacional. Este marco legal se desarrolló a través de los siguientes aspectos. Mostrando a continuación los siguientes cuadros:

4.1 Bases Legales Internacionales.

Cuadro N° 5 Bases Legales Internacionales.

Carácter	Instrumento	Organismo
Internacional	Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006)	Organización de Naciones Unidas
Artículo 5		Análisis
<p>Los Estados partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.</p>		<p>En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el 13 de diciembre de 2006, en las Naciones Unidas, se acordó formalmente esta convención, donde se recogen los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, a pesar de que, los países suscritos, son que están en la obligación de acatar lo que se estableció en ella, todo lo que compete a la aplicación de Derechos Humanos debe ser aplicado a todo el mundo, incluyendo las personas con discapacidad, debido a que por su condición en muchos países son víctimas de discriminación y exclusión. Esta protección legal abarca de igual forma el ámbito laboral al cual actualmente se encuentran personas con discapacidad de diferente índole.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Internacional	Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006)	Organización de Naciones Unidas
Artículo 8		Análisis
<p>1. Los Estados partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:</p> <p>a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;</p> <p>b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.</p>		<p>Las medidas tomadas a través de esta convención buscan, influir con actitudes positivas hacia el reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad, fomentando desde temprana edad su desarrollo para que así puedan adquirir las herramientas que faciliten su accesibilidad a las diferentes organizaciones y puedan crecer profesionalmente dentro de las mismas.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Internacional	Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006)	Organización de Naciones Unidas
Artículo 9		Análisis
<p>A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad.</p>		<p>Con este artículo, se busca crear los mecanismos para que sin importar la discapacidad que presenten las personas, éstas puedan tener acceso a edificaciones y a sistemas de comunicación abiertas a todo el público, en donde los países que formen parte de este convenio deben adaptar sus infraestructuras para así eliminar las barreras que impidan el libre desenvolvimiento y desarrollo del personal con discapacidad, en cuanto accesibilidad puede transitar libremente por las instalaciones de la organización porque su discapacidad es intelectual y tiene pleno uso de las funciones motoras de su cuerpo, y la empresa contrata personas con discapacidades de esta índole justamente para no incumplir con la ley en este aspecto.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Internacional	Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006)	Organización de Naciones Unidas
Artículo 27		Análisis
<p>1. Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.</p>		<p>Este convenio busca la protección integral del trabajador en el ámbito laboral, en donde también se prohíbe la discriminación de cualquier tipo, protegiendo sus derechos laborales, garantizando que se le asigne una remuneración adecuada de acuerdo a las funciones que le corresponda realizar de acuerdo a su perfil de cargo que tenga dentro de la Organización.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Internacional	Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo, (2002)	Organización Internacional del Trabajo.
Objetivo		Análisis
<p>El objetivo del presente Repertorio es proporcionar orientaciones prácticas sobre la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo con miras a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) asegurar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo; b) mejorar las perspectivas de empleo para las personas con discapacidades, facilitando su contratación, reinserción profesional, mantenimiento en el empleo y oportunidades de promoción; c) promover un lugar de trabajo seguro, accesible y saludable; d) lograr que los gastos que deben sufragar los empleadores en relación con la discapacidad de los asalariados se reduzcan al mínimo, incluidos, en algunos casos, los pagos por atención médica y seguros, y e) maximizar la contribución que los trabajadores con discapacidades pueden hacer a la empresa. 		<p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha realizado investigaciones en busca de un equilibrio en la relación empleado-patrono, haciendo énfasis en casos especiales como lo es la Discapacidad</p> <p>Es por ello, que en beneficio del trabajador y con el propósito de adoptar una estrategia positiva de gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo se diseñó el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, que genera valor al presente trabajo de investigación al orientar al patrono sobre el trato adecuado que debe tener el personal con discapacidad al momento de realizar el proceso de inserción para lograr una adecuada ubicación dentro de la organizaciones se debe cumplir correctamente con el modelo de gestión de talento y lo que implica cada uno de los subsistemas que lo integran. Es por ello, que en beneficio del trabajador y con el propósito de adoptar una estrategia positiva de gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el</p>

	lugar de trabajo se diseñó el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo, (2002:01)
--	---

Elaborado por: Colmenares y Martínez (2014)

4.2 Bases Legales Nacionales.

Cuadro N° 6 Bases Legales Nacionales.

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	Asamblea Nacional.
Artículo 81		Análisis
<p>Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la Lengua de Señas Venezolanas.</p>		<p>En Venezuela, siendo garante de la democracia y la igualdad de los derechos de sus ciudadanos, ha contribuido también al bienestar de las personas con discapacidad en materia laboral. En primera instancia, se encuentra suscrita a la OIT y dentro del grupo de leyes que ampara a las personas con discapacidad en materia nacional se establece como la principal, la norma suprema, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que regula todas las leyes dentro del territorio venezolano, el contenido de sus artículos busca la protección de los derechos y deberes sociales y de la familia. Con el fin de amparar y garantizar la igualdad y el derecho al trabajo, sin ningún tipo de discriminación de raza, religión o condición física o intelectual de las personas, adecuado a las capacidades y características que posea.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	Asamblea Nacional.
Artículo 87		Análisis
<p>Toda persona tiene derecho al trabajo y al deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es el fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptara medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras no dependientes.</p>		<p>Esto permite que las personas con discapacidad se desarrollen de forma integral a través de la reinserción laboral y contribuye a que su familia a través de ellos tenga condiciones óptimas para una vida saludable. Al brindarles un trabajo acorde a sus capacidades. Sin ningún tipo de discriminación al momento de los procesos de reclutamiento y selección de personas. A través de la Carta Magna, se derivan otras leyes que van en la misma línea de lo que compete a los principios y valores, moral, igualdad y justicia dentro del territorio nacional que buscan la protección de sus ciudadanos sin ningún tipo de discriminación. Dentro de ellas, se tiene, en materia laboral, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012)	Asamblea Nacional.
Artículo 289		Análisis
El estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.		La LOTTT que contiene las normas que se encargan de regular las relaciones y condiciones de trabajo, remuneración, la administración del trabajo, la representación de los trabajadores y las sanciones que implica el incumplimiento de ella En cuanto a las personas con discapacidad se establece como parte de los regímenes especiales, en su capítulo VIII del Trabajo de las personas con discapacidad se establece a través de este artículo la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para que estos puedan satisfacer sus necesidades a través de un trabajo digno que permita a su vez que se sientan útiles para la sociedad.
Artículo 290		Análisis
Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales de forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los		Este artículo es correspondiente al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, se debe incorporar dentro de las organizaciones al menos el 5% del total de la nómina esto para garantizarle el derecho al trabajo a estas personas sin embargo sus condiciones laborales dentro de la organización deben ser las mismas al de un

<p>procesos productivos.</p> <p>En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.</p>	<p>trabajador sin discapacidad no debe existir desmejora en cuando a salarios y beneficios, además que se hace énfasis en que se les debe asignar a estas personas labores acorde a sus discapacidades por eso la importancia de contar con perfiles de cargo definidos para que sea más sencilla la ubicación de estas personas a los centros de trabajo.</p>
<p>Artículo 291</p>	<p>Análisis</p>
<p>El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivas.</p>	<p>Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo digno como está establecido en el presente artículo y es el estado el encargado de velar porque esto se cumpla tanto dentro de organizaciones públicas como privadas, además de proporcionarles seguridad y protección social, también es importante que el proceso de inserción se realice de forma adecuada cumpliendo con el modelo de gestión de talento para que los procesos sean llevados de forma acorde dentro de la organización.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (2005)	Asamblea Nacional.
Artículo 01		Análisis
<p>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.</p>		<p>En lo que compete a las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, se cuenta con la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que es la encargada de regular los derechos y deberes de trabajadores y empleadores en materia de seguridad salud y medio ambiente de trabajo, a través de ella se busca que los trabajadores puedan desarrollarse en un ambiente seguro y saludable de acuerdo a sus facultades físicas y mentales.</p>
Artículo 11		Análisis
<p>El amparo y la protección de los trabajadores y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.</p>		<p>Especifica lo referente a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el presente trabajo de investigación se hace énfasis en la protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su</p>

<p>La especial atención a la mujer trabajadora a fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación.</p> <p>La protección de los niños, niñas, adolescentes y aprendices, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.</p> <p>La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.</p> <p>El establecimiento de las bases y metodología de un sistema nacional automatizado de vigilancia epidemiológica, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud.</p> <p>Los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal y municipal.</p> <p>Otros que le asignen esta Ley y su Reglamento.</p>	<p>condición. Es importante evaluar adecuadamente al trabajador a través de los procesos que involucra el departamento de recursos humanos de la organización para que su inserción se lleve a cabo de forma adecuada y no se incurra en ningún tipo de discriminación en cuanto al trato dado a este en la fase de mantenimiento de personas que abarca temas de higiene y seguridad. Con esta Ley se Busca el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, en donde especifica el control de las condiciones laborales para generar un ambiente seguro y saludable para los trabajadores, además se incentiva una cultura de seguridad para el personal a través de talleres y capacitaciones, que permitan al trabajador la utilización adecuada de los equipos e implementos de seguridad.</p>
<p>Artículo 53</p>	<p>Análisis</p>
<p>Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar</p>	<p>La organización debe cumplir con lo establecido en la presente ley para evitar sanciones y multas además de velar</p>

sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a: 1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos. 2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral. 3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación,

por el bienestar físico, psicológico y emocional de los trabajadores en sus centros de trabajo.

utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo. 4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, a ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas. 5. Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo

determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.

6. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta.

7. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo.

8. Acompañar a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones.

9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos,

así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros...	
Artículo 54	Análisis
<p>Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora. 2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar. 3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal</p>	<p>Es importante resaltar que además de la organización cumplir con una serie de derechos y deberes hacia los trabajadores estos deben apegarse a la normativa legal y cumplir de igual forma con la organización a través de una conducta adecuada en función a las políticas y normas de seguridad pautadas.</p>

funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto. 4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social. 5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleras de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo. 6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo. 7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo. 8. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa. 9. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de

terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución¹⁰. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines. 11. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social. 12. Cuando se desempeñen como supervisores o supervisoras, capataces, caporales, jefes o jefas de grupos o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actúen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección. 13. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas¹⁴. En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 15. Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las

<p>normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo. Los deberes que esta Ley establece a los trabajadores y trabajadoras y la atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales, complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad.</p>	
<p>Artículo 61</p>	<p>Análisis</p>
<p>Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Es importante que todas las organizaciones cuenten con políticas de Seguridad y Salud adecuadas a cada uno de los procesos a fin de garantizar la seguridad de los trabajadores dentro de la organización</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Ley Para Personas Con Discapacidad (2007)	Asamblea Nacional.
Artículo 16		Análisis
<p>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 profesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo. No deben exponerse razones de edad para el ingreso o permanencia de personas con discapacidad en centros o instituciones educativas de cualquier nivel o tipo.</p>		<p>La Ley para Personas con Discapacidad permite el desarrollo integral de manera plena y autónoma a las personas con discapacidad tanto dentro como fuera de los centro de trabajo, de esta manera y tendiendo las consideraciones establecidas en la ley; antes de llegar al proceso productivo; es importante el aspecto educativo de este tipo de personas, que desde temprana edad y a lo largo de sus vidas deben contar con una educación digna sin ningún tipo de discriminación. Más aun las personas con discapacidad cognitiva en donde aparecen desde temprana edad y hasta los 18 años los síntomas de la discapacidad y el grado de la misma. Con el cumplimiento de este artículo se busca que las Organizaciones establezcan mecanismos que permita realizar seguimientos a su proceso productivo, social, emocional, medico, entre otros, permitiendo que este ingreso sea beneficioso al empleado también de provecho para el patrono.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Ley Para Personas Con Discapacidad (2007)	Asamblea Nacional.
Artículo 16		Análisis
<p>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 profesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo. No deben exponerse razones de edad para el ingreso o permanencia de personas con discapacidad en centros o instituciones educativas de cualquier nivel o tipo.</p>		<p>La Ley para Personas con Discapacidad permite el desarrollo integral de manera plena y autónoma a las personas con discapacidad tanto dentro como fuera de los centro de trabajo, de esta manera y tendiendo las consideraciones establecidas en la ley; antes de llegar al proceso productivo; es importante el aspecto educativo de este tipo de personas, que desde temprana edad y a lo largo de sus vidas deben contar con una educación digna sin ningún tipo de discriminación. Más aun las personas con discapacidad cognitiva en donde aparecen desde temprana edad y hasta los 18 años los síntomas de la discapacidad y el grado de la misma. Con el cumplimiento de este artículo se busca que las Organizaciones establezcan mecanismos que permita realizar seguimientos a su proceso productivo, social, emocional, medico, entre otros, permitiendo que este ingreso sea beneficioso al empleado también de provecho para el patrono.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Ley Para Personas Con Discapacidad (2007)	Asamblea Nacional.
Artículo 26		Análisis
<p>El Ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.</p>		<p>Este artículo va alineado con lo que se plantea en la convención de Derechos Humanos de las personas con discapacidad, en donde se especifica y hace énfasis en que debe existir libre acceso del personal con discapacidad, tanto a la infraestructura de las Organizaciones como a la información, sin ningún tipo de discriminación. De igual forma se deben tomar medidas adecuadas para adaptar los espacios y medios de comunicación, para el adecuado entendimiento de estas personas. Sin embargo, y al mismo tiempo, se debe velar por el desarrollo profesional del personal con discapacidad.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Ley Para Personas Con Discapacidad (2007)	Asamblea Nacional.
Artículo 28		Análisis
<p>Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.</p> <p>No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.</p> <p>Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.</p>		<p>De igual forma esta Ley se encarga del cumplimiento al derecho al trabajo como lo indica la constitución, en donde el trabajador con discapacidad tienen una labor en la producción de las empresas, y pasa a ser parte del proceso productivo del país en cualquiera de las actividades comerciales existentes, para que las personas que tengan algún tipo de discapacidad puedan ser amparados bajo la presente Ley es importante que estén calificados por el PASDIS y certificados ante el CONAPDIS, esto es un requisito obligatorio exigido por todos los entes tanto públicos como privados.</p>

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Ley Para Personas Con Discapacidad (2007)	Asamblea Nacional.
Artículo 29		Análisis
Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.		Es importante que el empleo de estas personas vaya acompañado de un apoyo integral, en donde se hacen énfasis en que las personas con discapacidad intelectual deben tener supervisión y vigilancia para garantizar una adecuada inserción y desarrollo dentro de su entorno laboral.
Artículo 30		Análisis
La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.		Para que se logre una adecuada inserción y reinserción laboral favorece el gran apoyo que desde el punto de vista gubernamental indica que debe aplicar la presente ley, a través de los diferentes programas educativos.
Artículo 31		Análisis
Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen y adecuen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia		Dentro de las organizaciones se debe contar con una infraestructura adecuada para todo tipo de personas en especial aquellas que tienen alguna discapacidad temporal o permanente que afecte su libre tránsito por las áreas del centro de trabajo donde se encuentre laborando, para que esto se

<p>provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad.</p> <p>Las áreas comunes de zonas residenciales, los diseños interiores para uso educativo, deportivo, cultural, de atención en salud, centros, establecimientos y oficinas comerciales, sitios de recreación, turísticos y los ambientes urbanos tendrán áreas que permitan desplazamientos sin obstáculos ni barreras y el acceso seguro a los diferentes ambientes y servicios sanitarios a personas con discapacidad.</p>	<p>cumpla existe un conjunto de leyes y normas que buscan que se cumpla con condiciones óptimas de accesibilidad dentro de las organizaciones y espacios públicos</p>
---	---

Carácter	Instrumento	Organismo
Nacional	Ley Para Personas Con Discapacidad (2007)	Asamblea Nacional.
Artículo 35		Análisis
<p>Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, están obligados a garantizar el pleno acceso, brindar atención preferencial y crear mecanismos adecuados y efectivos para facilitar información, trámites y demás servicios que prestan a las personas con discapacidad.</p>		<p>Se indica que la ubicación correcta de los trabajadores en los puestos y los ambientes correctos, no sólo constituye una condición de funcionamiento eficaz de una empresa, sino que es un derecho de quien labora. Para las personas que ejercen sus derechos, su objetivo es la búsqueda de tener oportunidades de trabajo digno; en un nivel que le permita el pleno uso y despliegue de sus capacidades y potencialidades, de acuerdo a las características particulares que tiene cada persona con discapacidad.</p>

Artículo 54	Análisis
<p>El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad es un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, tiene su sede en Caracas y ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector. El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad tiene como finalidad coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, la prevención de la discapacidad y en la promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, con base en los principios establecidos en esta Ley.(p.10).</p>	<p>Como otra forma de contribuir con la atención integral de las personas con discapacidad; se crea el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual que busca dignificar la calidad de vida de las personas con discapacidad, además de brindarles las herramientas e información oportuna a estas personas para optar oportunidades de empleo en instituciones tanto públicas como privadas. Este Ente busca la protección del personal con discapacidad, con la formulación de planes, proyectos y herramientas que sirva de guía para la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral, el cual otorga la certificación de acuerdo a la discapacidad que posee el individuo, una vez realizada la certificación éste podrá optar el acceso de oportunidades de empleo en el mercado laboral. En la actualidad solo se cumple con inclusión e inserción en donde la organización y el estado buscan el desarrollo integral del personal con discapacidad solo es estos aspectos, Sin enfatizar en programas de capacitación y desarrollo, que son de gran importancia y se encuentran establecidos en las diferentes leyes de jurisdicción nacional.</p>

Elaborado por: Colmenares y Martínez (2014)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se explica la naturaleza de la investigación, seguidamente la estrategia metodológica a utilizar para la investigación, así como también la población y muestra, las técnicas e Instrumentos de recolección de Información para analizar la información obtenida en la organización objeto de estudio.

1. Naturaleza de la Investigación.

La investigación desarrollada es de tipo descriptiva, ya que se enfoca en el análisis del proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa comercializadora en Valencia Edo. Carabobo y, como lo expresan Delgado de Smith, (2011:249), este tipo de investigaciones están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones, que es este caso se establecerán en función de los objetivos planteados.

A su vez está ubicada bajo la modalidad de campo, ya que es un análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y los factores contribuyentes, explicar sus causas y efectos, como lo indica Barrios (2006:14), entendiéndose así, que la investigación se realiza en el lugar

objeto de estudio, manteniendo contacto directo con la realidad, a fin de recolectar la información necesaria para que ésta se pueda llevar a cabo, estableciendo así una interacción entre los objetivos del estudio y la realidad, es decir, aquí se observan los hechos tal cual como se manifiesta en su ambiente natural.

Por otro lado, esta investigación de campo se apoyó en la revisión del expediente del trabajador, utilizado como fuente documental, a partir del cual se construyeron los fundamentos teóricos que dan sustento al estudio de los objetivos. Para Arias (2006:49) una investigación documental es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos.

2. Estrategia Metodológica.

Las estrategias metodológicas buscan la realización de acciones de forma organizada, permitiendo al investigador obtener la información necesaria y detallada para la ejecución del proyecto de investigación. Para ello, ya establecida y seleccionada la situación, se crearon objetivos dirigidos a, analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad intelectual en una empresa comercializadora.

Para lograr esto se desarrollaron los objetivos específicos que implicaron el proceso que se dio para su inserción, la caracterización del trabajador,

permitiendo a través de estos dos objetivos identificar las debilidades y fortalezas que se establecieron en este proceso de inserción.

Para alcanzar el cumplimiento de estos objetivos se utilizaron instrumentos y técnicas de recolección de datos. Toda esta información contribuyó a la elaboración del Cuadro Técnico Metodológico, el cual permite ir descomponiendo a partir de los aspectos generales, los elementos más concretos acercarse a la realidad del objeto de estudio, así lo explica Delgado de Smith, (2011:261), presentándose la información de forma resumida de los aspectos más importantes del trabajo de investigación, para este cuadro nos apoyaremos en las recomendaciones de Millas (2005), en cuanto al proceso de la inserción de la personas con discapacidad en las organizaciones, así como también en la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. A continuación se presenta el cuadro respectivo en donde se especifican los indicadores e ítems que permiten la elaboración del instrumento.

Cuadro N° 7

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa comercializadora en Valencia Edo. Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Describir el proceso inserción de la persona con	Proceso de Inserción	Pasos, procedimientos y medidas que la organización utilizo para establecer las condiciones antes durante y después de la inserción del trabajador con discapacidad en su centro de trabajo	1.Proceso de inserción laboral	1.1 Descripción del proceso 1.2 Política empresarial 1.3 Coordinador del proceso 1.4 Conocimiento de la Ley 2.1 Ubicación del candidato. 2.2 Medios de ubicación. 2.3 Estudio de cargos.		Gerente de

<p>discapacidad cognitiva</p>			<p>2.Reclutamiento y Selección</p>	<p>2.4 Puesto a ocupar. 2.5 Requisitos exigidos. 2.6 Condiciones de trabajo. 2.7 Entrevista de selección. 2.8 Encargado de la entrevista. 2.9 Aspectos evaluados en la entrevista.</p>	<p>Entrevista (Guía de Entrevista)</p>	<p>Administración</p>
-----------------------------------	--	--	--	--	---	-----------------------

Continuación cuadro N° 7

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa comercializadora en Valencia Edo. Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Describir el proceso inserción de	Proceso de	Pasos, procedimientos y medidas que la organización utilizo para establecer las condiciones antes durante y después de la inserción del trabajador con discapacidad en su centro de trabajo	3.Salud y Seguridad	3.1 Evaluación medica 3.2 Pruebas medicas 3.3 Riesgos Laborales 3.4 Inducción de seguridad 3.5 Asignación de implementos de seguridad 3.6 Información de las condiciones laborales 3.7 Responsable del proceso 4.1 Adecuación de la		

la persona con discapacidad cognitiva	Inserción		4.Instalaciones	infraestructura. 4.2 Accesibilidad y Transitable. 4.3 Revisión por expertos.	Entrevista (Guía de Entrevista)	Gerente de Administración
---------------------------------------	-----------	--	-----------------	--	--	---------------------------

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa comercializadora en Valencia Edo. Carabobo.

Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Describir el proceso inserción de la persona con discapacidad cognitiva	Proceso de Inserción	Pasos, procedimientos y medidas que la organización utilizo para establecer las condiciones antes durante y después de la inserción del trabajador con discapacidad en su centro de trabajo	5.Inducción 6.Adiestramiento, y Sensibilización	5.1 Responsables 5.2 Tipo 5.3 Áreas 5.4 Herramientas 6.1 Programas de Formación al personal activo y al insertado 6.2 Charlas de sensibilización. 6.3 Periodicidad de las charlas 6.4 Responsable los programas y charlas	Entrevista (Guía de	Gerente de Administración

			7. Desarrollo y Planes de Carrera	<p>6.5 Contenido del programa</p> <p>6.5 Planes de carrera</p> <p>6.6 Política para realizar planes de carrera.</p> <p>6.7 Factores determinantes para realizar planes de carrera</p>	Entrevista)	
--	--	--	-----------------------------------	---	-------------	--

Continuación cuadro N° 7

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva en una empresa comercializadora en Valencia Edo. Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Caracterizar a la persona con discapacidad cognitiva insertada en la	Distinguir	<p>Determinar los atributos peculiares de modo que claramente se distinga de los demás</p> <p>Identificando, rasgos, cualidades y condiciones que posee el</p>	1.Carateristicas del Insertado	<p>1.1 Genero</p> <p>1.2 Edad</p> <p>1.3 Condición de Discapacidad</p> <p>1.4 Calificación de discapacidad.</p> <p>1.5 Certificación de Discapacidad (fecha).</p> <p>1.6 Descripción de la condición.</p> <p>1.7 Tiempo de</p>		

empresa comercializada.	cualidades	trabajador con discapacidad		discapacidad 1.8 Nivel educativo. 1.9 Habilidades y destrezas. 1.10 Cuadro médico 1.11 Tratamiento médico. 1.12 Relación Familiar	Entrevista (Guía de Entrevista-Revisión Documental)	Gerente de Administración
-------------------------	------------	-----------------------------	--	--	--	---------------------------

Creado: Colmenares y Martínez (2014) – A partir de León y Hernández (2012)

3. Población Muestra.

La población se refiere al objeto de estudio de la investigación y esta relaciona con la o las organizaciones donde se va llevar a cabo la misma por lo tanto se define como, el "(...) conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". (Arias, 2006. p. 81).

La muestra utilizada para la presente investigación se considera inicialmente como no probabilística, a lo que Sierra (2004) citando a la Universidad Nacional Abierta (UNA, 1992) conceptualiza como:

Este tipo de muestra no sigue el proceso aleatorio, por lo que no tiene la características de los otros ni mucho menos puede considerarse que la muestra sea representativa de una población. El muestreo no probabilística es aquel en el cual el investigador procede a seleccionar la muestra en forma convencional, sin considerar el error muestra (p.70)

Por otro lado, la muestra utilizada se considera intencional u opinativa, puesto que el autor antes reseñado, plantea que "es aquella en la cual el investigador decide, según sus objetivos, los elementos que entregaran la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que desea conocer" (p.70).

En este caso el tamaño de la población y la muestra coinciden, siendo la informante clave la Gerente de Administración de la empresa en estudio, de quien se obtuvo información de vital importancia para responder a los objetivos planteados.

4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Información

Los métodos de recolección de datos, permiten a los investigadores relacionarse con la realidad a estudiar y obtener la información necesaria y precisa, para lograr los objetivos planeados de la investigación. Pacheco y Barrios (2003), indican que el éxito metodológico de la investigación y la calidad de la información está relacionado con la elaboración de datos, siempre que estén vinculadas a los objetivos en función de los indicadores establecidos en el cuadro técnico metodológico, siendo esta la base para las etapas subsiguientes y para los resultados logrados. A continuación se describen las técnicas e instrumentación de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación.

Para el desarrollo del primer objetivo específico, se utilizó la técnica de la entrevista, definida por Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003:62), como una conversación efectuada entre dos personas en la cual uno es el entrevistador y el otro el entrevistado; en donde las personas dialogan en torno a un problema o aspecto determinado, la misma es realizada a través de una guía de entrevista semi-estructurada que consta de dos (2) partes, este instrumento contenido de preguntas abiertas basada en los indicadores descritos, la primera parte fue aplicada a la Gerente de Administración

encargada de proveer la información, siendo respondidas de manera absoluta sobre la situación planteada, tomándose como referencia las entrevistas planteadas en la investigación de Hernández y Leon (2012).

Por otro lado, para darle respuesta al segundo objetivo, que se le aplicó la segunda parte de la entrevista semi-estructurada a la Gerente de Administración y a su vez la revisión documental, la cual contribuyó a profundizar e enriquecer los resultados, permitiendo cumplir de manera eficaz y satisfactoria los objetivos planteados.

Para el tercer objetivo, se tomó en consideración los resultados obtenidos, en los dos primeros objetivos, estableciendo de manera clara las fortalezas y debilidades del proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad en la organización.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

En este capítulo se presenta los resultados de las técnicas e instrumentos de recolección de datos descritos en el marco metodológico, que permitió llevar de manera adecuada el levantamiento de información que se analizaran para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

En primer lugar, se muestra la, para ello se utilizó la información recabada en la entrevista semi estructurada aplicada a la Gerente de Administración.

En segundo lugar se presentan la caracterización de la persona con discapacidad cognitiva insertada, permitiendo así conocer en profundidad quien es la persona, su condición, sus capacidades, entre otros elementos fundamentales para la investigación y para la empresa objeto de estudio.

Finalmente se presentan las debilidades y fortalezas del proceso de inserción laboral de la personas con discapacidad cognitiva en la empresa objeto de estudio, tomando como referencia los resultados obtenidos en los dos primeros objetivos.

Así mismo, se realizan los respectivos análisis por cada indicador contrastando con lo establecido en el marco teórico y la legislación dependiendo del caso, para poder tener un punto de vista concreto y llegar a conclusiones objetivas.

Proceso de inserción laboral de persona con discapacidad.

Al analizar sobre la existencia de una política empresarial a favor de la inserción de las personas con discapacidad, la entrevistada comento que la empresa actualmente no cuenta con ella, explicando que sus políticas están destinadas hacia la actividad económica a la que se dedican, que en este caso es Comercialización de bombas de agua. A tales efectos Millas (2005:07) plantea que como la diversidad y la no discriminación son temas que implican conceptos morales y éticos con respecto a la valoración del ser humano, las empresas y entidades gubernamentales han comenzado a asociarlo con productividad y ganancia asumiendo políticas y estrategias que permita la oportunidad y equidad para las personas con discapacidad. Siendo fundamental el generar políticas y prácticas a favor de este colectivo.

Así mismo la OIT (2002:12) recomienda que las organizaciones deben establecer una política empresarial que promueva la seguridad y salud laboral, en el lugar de trabajo, esta política comprende la adopción de medidas en este campo, el análisis de los riesgos relativos a cualquier adaptación o ajuste, la readaptación de aquellas personas que se vean afectadas por alguna discapacidad sufrida durante su vida y también facilitar

la integración de otras personas con un sistema de tutoría que permita brindarles igualdad y equidad en cuanto a las oportunidades laborales.

En relación a si tiene conocimiento de la Ley para Personas con Discapacidad (2007) y el porcentaje de ingreso de personas con esta condición, la entrevistada indico que la conoce, sin embargo adicional a la mencionada ley, existen otras que plantean aspectos referentes al trabajo de las personas con discapacidad , dentro de ellas, se tiene, que en materia lo que compete a la organización, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en donde establece en su artículo 290 que se protegerá a las personas con discapacidad en materia laboral, planteando que en ninguna circunstancia podrán ser excluidos de los procesos de trabajo. Siendo más específicos dentro del marco legal para este tipo de personas se cuenta con la Ley para Personas con Discapacidad (2007) a la que hace referencia la entrevistada, que establece en su artículo 28 que los planteles de trabajo deberán incorporar no menos del 5% de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, el incumplimiento de la misma implica sanciones y multas, aunado a esto la organización cumplió con la ley e insertó personal con discapacidad dentro de la Organización para evitar repercusiones negativas por no cumplir con la legislación vigente.

En relación al proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad cognitiva en la empresa, la Gerente de Administración que es la encargada de llevar a cabo la gestión de Recursos Humanos y contabilidad de la empresa. Informo que se realizó para dar cumplimiento a la normativa legal, ya que la empresa cuenta con 22 trabajadores por lo

tanto se ingresó a un solo trabajador que pasa a representar el 5% establecido, indicando a su vez fue el primero de Febrero de 2012 que se contrató a referido trabajador.

Para el proceso de inserción se reclutó y seleccionó a un trabajador con discapacidad intelectual o cognitiva, el cual inicio en la Organización realizando trabajos de archivo de facturas, siendo esta tarea repetitiva y en un sitio donde no se relacionaba con nadie, duró cuatro día realizando la tarea. Luego fue transferido al Departamento de Servicio Generales como Asistente al Supervisor Técnico, variando de actividad y compartiendo con sus compañeros de trabajo, resultando positivo el cambio.

Este proceso de inserción surge según Puerta., Rodríguez, Veliz (2008:24) como un método para dar respuesta a una problemática social por razones de discriminación de diversos tipos. Por esta razón en el año 2007 fue aprobada la Ley para Personas con Discapacidad por parte del Estado Venezolano, para dar respuesta a los múltiples problemas presentados por este colectivo y promover el desarrollo integral e estas personas de forma plena y autónoma.

Reclutamiento y Selección.

En relación al proceso de reclutamiento y selección, la entrevistada comento que no utilizó como medios para obtener candidatos, ni anuncios de prensa ni buscadores de talento en la red, sin embargo para realizar proceso de

reclutamiento de la forma correcta, debió utilizar los métodos adecuados tomando en cuenta que se trataba de un reclutamiento externo que Según Chiavenato (2002:95) “se dirige a candidatos que están en el MRH. (Mercado de Recursos Humanos), fuera de la organización, para someterlos al proceso de selección de personal”, a través de la aplicación de técnicas como: avisos de periódico y revistas especializadas, agencias de reclutamiento, contactos en escuelas o universidades, carteles o avisos en sitios visibles, presentación de candidatos por recomendación de empleados, entre otros.

La organización para cumplir con la inserción de la persona con discapacidad realizó la solicitud a las instituciones u organismos gubernamentales competentes entre ellos tenemos el CONAPDIS , Centros de Formación Profesional para Personas con Discapacidad , Agencia de empleo del Ministerio Popular para el Trabajo y Seguridad Social Cesar Pipo Arteaga ubicada en Valencia Estado Carabobo. Estas instituciones enviaron unos candidatos con discapacidad auditiva y musculo esquelética, los cuales no pudieron participar en el proceso por no contar con cargos adecuados a su condición y no tener una infraestructura accesible para ellos. Así mismo indicó que la persona con discapacidad cognitiva insertada en la organización fue postulada por uno de los empleados que conocía a una persona con discapacidad intelectual que tenía pleno uso de sus facultades musculo esqueléticas, con estas características fue tomado en consideración para participar en el proceso de reclutamiento y selección.

Esto trajo como consecuencia que la selección fuese más restringida y con cierto grado de dificultad, al ser descartados los candidatos propuestos por las instituciones dedicadas a la inserción, se contaba con un sólo

candidato que fue el recomendado por un trabajador de la organización, el cual debía ser ingresado para cubrir la vacante necesaria y lo contrataron de acuerdo al cumplimiento de lo exigido por la ley; en vista de esto, se indica que el proceso de admisión de esta persona fue forzoso en cuanto a la selección, a lo que Chiavenato (2002:113) define que es cuando “existe un solo candidato y una sola vacante que debe cubrir ese candidato”.

En cuanto a los requisitos exigidos para su ingreso a la organización se le solicito la misma documentación que al resto de los trabajadores sin discapacidad, síntesis curricular, fotocopia de la cedula de identidad, partida de nacimiento, certificado de salud vigente, referencia de trabajos anteriores y certificados de cursos en caso de tenerlos, adicionalmente la copia del certificado médico del PASDIS y la Certificación de discapacidad emitida por el CONAPDIS, que según la Ley para Personas con Discapacidad(2007) es la certificación de la condición de la persona con discapacidad previa evaluación médica del PASDIS, en este se especifica el tipo de discapacidad, nivel y grado de la misma, esto con el fin de verificar que el candidato cumpla con el registro adecuado.

Así mismo, comento la entrevistada que no hubo una entrevista de selección caracterizada por la evaluación o comparación con un puesto de trabajo específico de acuerdo a las condiciones del trabajador. Este proceso debe realizarse ya que, según Chiavenato (2002:111), la selección funciona como un filtro ya que solo pueden ingresar las personas que tengan las características deseadas por la organización, por esta razón se debe hacer un comparativo de las características del candidato con el análisis o la descripción del cargo. La descripción de cargo contiene, según lo que

plantea Villegas (1989: 101) los requerimientos, tanto de carácter educativo, como experiencias, características personales y físicas que debe tener una persona, de igual forma en este se especifican responsabilidad y subordinación del ocupante del mismo.

Al candidato se le aplicó una entrevista informal, para poder obtener información general y personal de la persona con discapacidad cognitiva, en dicha entrevista participo un familiar ofreciendo poca información sobre las capacidades, habilidades, destrezas y cuadro clínico del trabajador, ya que no se encontraba en la ciudad el familiar cercano que conoce mejor al candidato a seleccionar. En cuanto a la entrevista realizada a los familiares, Millas (2005:22) indica que esta debe ser aplicada a familiares directos padres, hermanos y/o hijos esto con el fin de comprometer a la familia en el proceso de integración del mismo. A través del familiar se obtiene información sobre las capacidades y limitantes que creen que posee el candidato.

En relación a si le fue aplicada una prueba de conocimientos, la Gerente de Administración indico, que por la premura de su ingreso no se realizó ya que era fundamental el ingreso de manera rápida de la persona con discapacidad para así cumplir con la normativa legal, cabe destacar que una persona con discapacidad intelectual cognitiva según su definición CONAPDIS (2007) es aquella que tiene una capacidad intelectual inferior a la media promedio, que aparece generalmente durante la infancia y se manifiesta por una alteración en el desarrollo, con problemas de aprendizaje, dificultad de adaptación social. Por lo anterior, no se le deben practicar pruebas psicométricas iguales a las establecidas para las personas sin

discapacidad, ya que no se estaría evaluando su condición con equidad, por cuanto al ser sometidos a ellas estarían en desventaja por su condición. En caso de aplicarse pruebas según Millas (2005:14), se estaría incurriendo en una discriminación sistemática ya que a través de esta la organización califica a estas personas como a cualquier otra persona, poniéndolas en una situación de igualdad en lugar de tratarlos con equidad de acuerdo a su tipo de discapacidad.

Así mismo no se tenía definido el cargo ni el área a la cual iba a ser asignada esta persona con discapacidad, por lo que este actualmente realiza una serie de actividades que no están contempladas en ninguna descripción de cargo existente dentro de la organización, por esto se ve la necesidad de determinar el cargo y las actividades que el mismo debe desarrollar, basado en un estudio de su condición y capacidades.

En este orden de ideas, la organización cuenta con cargos definidos para cada uno de los departamentos, sin embargo cuando se dio ingreso al personal con discapacidad intelectual se asignó a un área sin cargo definido.

Una vez determinado el cargo que ocupa el trabajador con discapacidad dentro de la organización, como lo indica Fernández (2005:01) entendiéndose que las descripciones de cargo se refieren al cargo en sí mas no a las personas, se puede evidenciar que existe una brecha en cuanto al desarrollo óptimo del trabajador con discapacidad intelectual y las actividades que le corresponde realizar. Dado que por su tipo de discapacidad en el caso del nivel de esfuerzo mental que exige el cargo solo

puede realizar actividades muy básicas, teniendo una discapacidad intelectual leve de nivel 1, este no tiene iniciativa en cuanto a los procesos de trabajo porque ejecuta solo lo indicado por su supervisor.

En este sentido, Quiñe indica (2005; 01): que se deben determinar los intereses, motivaciones, necesidades y habilidades así como también su inclinación profesional y la experiencia laboral para aspirar a una ocupación, luego se le debe dar un valor real a las cualidades para conocer cuál es la verdadera preparación con la que cuenta y por último se deben desarrollar planes de acción que permitan disminuir las diferencias entre su perfil laboral y los requerimientos del puesto a postular.

Es importante la determinación clara y objetiva de las responsabilidades y funciones del puesto, porque ya cuando el trabajador se encuentra dentro de la organización y ocupa un cargo, se genera un vínculo por la prestación de un servicio a cambio de una recompensa en función del logro de los objetivos trazados por la organización, si las funciones y actividades de los trabajadores no se encuentran bien definidas esto trae como consecuencia que estos trabajadores no se responsabilicen por los procesos que realizan y no se sientan identificados con la organización, por esta razón Villegas (1989:100) resalta la importancia de reconocer que las descripciones y especificaciones del puesto no se preparan con la única finalidad de que sirvan de apoyo al proceso de reclutamiento. Por el contrario las mismas ayudan en una variedad de propósitos adicionales, muchos de ellos tienen que ver con la detección de necesidades de adiestramiento, ubicación del trabajador en el puesto.

Además de no contar con cargo determinado para el trabajador con discapacidad, la entrevistada señaló que no hubo participación de un profesional que estipulara las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad del trabajador, ni de recibir orientación sobre el proceso de entrevista y selección de personas con discapacidades, esta fue llevada a cabo por ella misma, siendo evaluadas las capacidades, relaciones interpersonales, experiencias adquiridas, entre otros que posee, y teniendo en consideración el informe médico de calificación y certificación que emitió el PASDIS.

Con respecto a esto Millas (2005:19) plantea ciertos modelos diferenciadores con respecto a los modelos habituales de la integración laboral de acuerdo a las discapacidades de las personas, dentro de ellos se debe contar con perfiles de responsabilidad flexibles que sean equitativos mas no igualitarios, se requiere de informes específicos sobre la habilidad y la potencialidad de los futuros empleados y se requiere de personas expertas que realicen un seguimiento continuo a este tipo de personas con necesidades especiales tanto desde el punto de vista laboral como familiar.

Al solicitar información sobre las condiciones de trabajo, la entrevistada destacó que el trabajador goza de las condiciones básicas en cuanto a la remuneración además de otros beneficios, como servicio de hospitalización y cirugía y bonificaciones por útiles escolares, es decir, los otorgados a todos los trabajadores que prestan servicios a la organización sin ningún tipo de discriminación. Cabe destacar, que en la empresa objeto de estudio no cuenta con un contrato colectivo que especifique las condiciones socio económicas, se maneja con un contrato individual de trabajo.

Salud y Seguridad.

Ante la interrogante de la evaluación médica realizada al trabajador con discapacidad, la entrevistada respondió que le fueron aplicados los análisis médicos pre empleo dispuesto para todos los trabajadores por parte de un outsourcing médico. A continuación se detallan los mismos.

1. Exámenes de sangre,
2. Exámenes de heces y orina.
3. Revisión general (oídos, garganta, vista)

Los resultados de los exámenes pre empleo fueron archivados en su expediente, recalcando que no solicitaron informe médico de la discapacidad presentada, ya que la información presentada en la certificación de discapacidad otorgado por el CONAPDIS en donde se encontraba en informe levantado por el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS), era suficiente.

Cabe considerar que la certificación emitida por el CONAPDIS solo indica el tipo y grado de la discapacidad siendo fundamental conocer datos sobre el trabajador en cuanto a si tiene prescrito algún tipo de medicamento constante por su condición, si participa en algún tipo de rehabilitación, entre otros.

La entrevistada reveló que debido a que el ingreso fue para acatar a la normativa, no estaba establecido un puesto de trabajo, por lo tanto no existe perfil del cargo a ocupar, y por ende no están en conocimiento a que riesgos estaría sometido según las tareas que se le serán asignadas, y que solo se les fueron asignados implementos de seguridad estándar tales como las botas de seguridad, guantes y lentes (estos últimos en caso de que trabajara en almacén y/o servicios). Por lo anterior, la organización no está cumpliendo adecuadamente con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) en su artículo 53 numeral 4 que indica que los trabajadores deben “ser provistos de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en el puesto de trabajo y a las labores desempeñadas” la dotación incorrecta de los equipos de acuerdo a la actividad a desempeñar es causante de riesgo para la seguridad y salud del trabajador y la de otras personas dentro de la organización.

La entrevistada indico que en vista de que no cuentan con políticas de seguridad y salud no se realizan análisis de riesgos en los puestos de trabajo. Sin embargo la aplicación de este método de seguridad es de gran importancia como lo indica Caballero (2008:01) que define el análisis de seguridad en el trabajo como un método que permite identificar los riesgos de accidentes potenciales relacionados con cada etapa del trabajo.

En cuanto a la inducción de seguridad no se realizó porque no está establecido dentro de la organización realizar este tipo de actividad con los nuevos ingresos, ya que no están establecidas condiciones laborales en materia de seguridad, por ello, actualmente se está realizando la conformación del Comité de Salud y Seguridad Laboral, destaco que el proceso está siendo realizado y supervisado por la entrevistada. Sin

embargo es importante tomar en consideración lo que plantea la LOPCYMAT (2005) en su artículo 53 numeral 2, los trabajadores deben “recibir formación teórica y práctica suficiente, adecuada y en forma periódica para la ejecución de sus funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales”.

Además de los deberes que tiene la organización en materia de seguridad y salud de acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT (2005) los trabajadores que encuentran dentro de las mismas también debe cumplir con un conjunto de deberes establecidos en la presente ley a través de su artículo 54 en cuanto al cumplimiento de las normas y políticas de seguridad establecidas por la organización para así contribuir con su propia seguridad y la de otros.

Por consiguiente, por la falta de información proporcionada al trabajador desde su ingreso este no está consciente de sus deberes y obligaciones en cuanto a sus procesos de trabajo lo que genera que no cumpla con normas básicas de seguridad y afecte la seguridad de otros, a pesar de esta situación el trabajador debe cumplir con las normas e instrucciones de seguridad facilitadas por la entrevistada que fueron suministradas de un modo muy general.

Por información suministrada por la Gerente de Administración se constató que la empresa carece de un servicio médico en sus instalaciones contando con la asistencia de un outsourcing en caso de requerirse. Al

sucedier un accidente existe solo servicio de ambulancia para el traslado hacia un centro hospitalario para solventar el inconveniente de salud.

En caso de la asistencia medica preventiva, no se realizan exámenes periódicos al personal para evaluar su condición de salud. Respecto a este proceso la LOPCYMAT (2005) plantea en su artículo 53 numeral 10, que se le deben practicar a los trabajadores periódicamente exámenes de salud preventivos, para conocer en caso de suscitarse alguna emergencia la historia médica de cada paciente y los antecedentes en cuanto a enfermedades que hayan presentado.

Instalaciones.

Para la resolución de este indicador, la entrevistada indicó que no se realizó ninguna adecuación de las instalaciones, ya que la discapacidad presentada por el trabajador no la requería, porque existe total acceso todas las áreas son transitables para este, por ende no solicitaron ninguna opinión de expertos. Sin embargo, para que dentro de la organización se promueva la inserción y la no discriminación, se debe cumplir con lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 31 en relación a la accesibilidad y vivienda, que indica que todos los órganos o entes de administración tanto pública como privada deben acatar lo establecido en la Norma COVENIN (2004:01); a través de esta norma se establecen principios generales en cuanto al diseño, proyecto, construcción y adecuaciones de edificaciones y medio urbanístico nacional, esto con el fin de evitar barreras físicas que contemplen estos espacios para que se permita

la completa accesibilidad, tránsito, autonomía y comodidad de todo tipo de personas en especial aquellas que presentan algún tipo de discapacidad.

La organización a nivel de infraestructura no está preparada para insertar personal con discapacidad con movilidad reducida o músculo esquelético, ya que para acceder a áreas comunes como baños y comedor deben subir escaleras que no están aptas para la condición de estas personas.

En este caso la organización al incumplir con lo establecido en este incurriendo en una discriminación sistemática que según Millas (2005:15) “Ocurre si una práctica, una decisión, una acción que parecen neutros, acaban situándote en una posición de desventaja.” Ejemplo de ello es que la organización por el tipo de infraestructura que posee y su negativa a la modificación de la misma, niega el acceso a personas con otro tipo de discapacidades que pueden generar aportes positivos a los procesos de trabajo de la misma.

Inducción general y el puesto de trabajo.

En relación al indicador de inducción general y al puesto de trabajo, la entrevistada comentó que la inducción se llevó a cabo de manera general en dos (2) partes, una administrativa, haciéndose el recorrido por las áreas administrativas y de ventas, dónde fue presentado a cada uno de los trabajadores en sus puestos de trabajo y los lugares como, comedor, baños y el acceso electrónico de entrada, la misma estuvo a cargo de la

entrevistada; y otra parte de la inducción fue la de operaciones donde se le hizo el recorrido en el almacén y el área de servicio, esta estuvo a cargo de un trabajador asignado por la Gerente de Administración. No se le fueron asignadas herramientas ya que no estaban claros cuales tareas iba a realizar.

Es importante tener determinado el cargo del trabajador al momento del ingreso del mismo a la organización ya que esto afecta su desarrollo y adecuada integración a los procesos organizacionales, esto hace que el proceso de inducción que se le realice al trabajador no sea el adecuado ya que según Villegas (1989:163) indica que la inducción se refiere a el trabajo que deberá desempeñar la persona, informándole acerca de la ubicación del puesto, los deberes y responsabilidades del mismo.

En este mismo orden de ideas, se debe tener en consideración que no se está cumpliendo adecuadamente con el proceso de inducción, destacando que una orientación adecuada es el primer paso en la dirección acertada de la organización, por esta razón deben además de proporcionar un recorrido general de las instalaciones al trabajador, se debe también según Villegas (1989:164) informar a los trabajadores sobre todo lo relacionado a la organización , historia , misión, visión , estructura, ubicación en el mercado, política de la organización, remuneración y beneficios socioeconómicos, medios de información y en lo particular lo que concierne a los procedimientos específicos al proceso de trabajo que le concierne realizar al trabajador.

Así mismo se pudo conocer que no se realizó la adecuación pertinente al proceso de inducción para la discapacidad cognitiva que presenta el trabajador, que según la OMS (2004), es una discapacidad ligera o leve que presenta un cociente intelectual entre 52-68. Este nivel de discapacidad le permite desarrollar habilidades sociales y de comunicación con cierta restricción, se indica que la expresión hacia este trabajador debe ser a través de un lenguaje claro ya que por su condición no entiende metáforas y debe ser de forma oral porque tiene dificultades para leer y escribir.

En vista de que el trabajador no tenía definido el puesto que iba a ocupar ni las actividades a realizar, solo se le dieron inducciones generales de la organización, se le presentaron los trabajadores que laboran dentro de la misma y de las áreas físicas, no se le realizó una inducción específica en cuanto a su puesto de trabajo, y las herramientas que se le proporcionaron solo fueron el uniforme y los implementos de seguridad de un modo general.

Adiestramiento y Sensibilización.

En relación a este indicador, la entrevistada informó que la empresa no realizó programas de formación y sensibilización, antes, durante y después a sus empleados ni al insertado, que permitieran la fluidez en la comunicación y la convivencia con el trabajador con discapacidad. Una vez insertado se asignó a un departamento en donde no se les indicó a los responsables del mismo información sobre la discapacidad cognitiva del trabajador, sus características, necesidades y las adecuaciones que debían realizarse de acuerdo a sus capacidades.

En cuanto a la política de adiestramiento la OIT (2002:01) plantea que dentro de las organizaciones los trabajadores habían sido educados en una práctica donde su principal atributo era el cumplimiento puntual de las directrices de la gerencia o del departamento al cual estuviese adscrito, sin embargo para cumplir un nuevo rol dentro de las organizaciones por los cambios en cuanto a la nueva visión de trabajo, maquinarias y mercado en base a estos cambios se hace imprescindible procesar un camino de reconversión educativa, de organización del trabajo y de redefinición de los puestos de trabajo.

Mientras que Millas (2005: 22) en cuanto al adiestramiento plantea que se deben realizar capacitaciones internas que permitan orientar, informar y motivar a los trabajadores a incorporar a las personas con discapacidad a ciertos puestos de trabajo.

La entrevistada comentó que la falta de programas de formación y/o sensibilización a los trabajadores sin discapacidad y al trabajador con discapacidad, trajo como consecuencia que el trato diario se tornara abusivo, a su vez la falta de pertenencia del mismo para con la empresa, en muchas oportunidades no acata órdenes y no cumple con el horario establecido.

Por esta razón en cuanto a la sensibilización Millas (2005:22) planea que de no realizarse las capacitaciones a los nuevos trabajadores, estos pueden sufrir severas consecuencias en su autoestima si eventualmente sus compañeros de trabajo los rechazan trayendo como consecuencia una baja en la productividad de la organización.

En este mismo orden de ideas la OIT (2002:21) indica que debería comunicarse a los trabajadores una información general acerca de las discapacidades en el lugar de trabajo, junto con información específica sobre la información de la empresa y las adaptaciones que pueden ser necesarias al entorno laboral para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar su labor de forma eficiente.

El PASDIS (2007) plantea la importancia que tiene la sensibilización de las personas, ya que fomenta actitudes positivas y solidarias hacia las personas con discapacidad, basada en el derecho que estas personas tienen y el respeto a la diversidad, mediante la información oportuna. A través de la convivencia con este tipo de personas, las personas sin discapacidad, aprenden a valorar las capacidades que poseen y así promueven la seguridad y salud dentro de la organización.

Al respecto Millas (2005:23) indica que para valorar y celebrar la diversidad se requiere más tiempo que una capacitación, será la experiencia la que demuestre que integrar a una persona con discapacidad es una práctica positiva tanto para la empresa como para los trabajadores que forman parte de esta.

En el mismo orden de ideas la entrevistada indico que tampoco se evalúan dentro de la organización las necesidades de adiestramiento que ameritan los trabajadores con relación a los cargos que ocupan. Siendo este un paso importante en el desarrollo de los trabajadores dentro de la organización ya que como lo indica Villegas (1989:211) a través de la detección de necesidades de forma oportuna se busca que el trabajador mejore actuación en el trabajo, esto en busca del logro de las metas y los objetivos de la organización en una forma óptima.

Desarrollo y Planes de Carrera.

La Gerente de Administración declaró que la empresa no cuenta ni tienen como política el diseño ni la implementación de planes de carrera para sus trabajadores, por lo tanto no están claros en los factores que determinarían la realización de los planes de carrera tanto para el trabajador con discapacidad como para el resto del personal.

Lo adecuado es cumplir con planes de carrera dentro de las organizaciones ya que de acuerdo a lo establecido por Morón (2013:01) citando a Wayne y Noe: ". Las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas ni diferentes. Las organizaciones deben ayudar a los empleados en la planeación de su carrera, para que se puedan satisfacer las necesidades de ambos." Al contribuir con el crecimiento personal y profesional del trabajador se mejora la calidad de los procesos organizacionales y contribuye alcanzar los objetivos de la empresa.

Seguidamente y para dar respuesta al objetivo específico relacionado con la caracterización de la persona con discapacidad cognitiva, se utilizó la información recabada en la revisión documental y en los resultados obtenidos de la segunda parte de la entrevista semi estructurada aplicada a la Gerente de Administración de la empresa en estudio.

En cuanto a las características que posee el trabajador, la Gerente de Administración, comenta que el insertado tiene 23 años de edad y es de sexo masculino. Así mismo informa que el tipo de discapacidad que posee es cognitiva, que según el CONAPDIS (2007), las personas con discapacidad cognitiva tienen una capacidad intelectual inferior a la media promedio que aparece generalmente durante la infancia y se manifiesta por una alteración en el desarrollo, problemas de aprendizaje, dificultada de adaptación social.

La causa de su discapacidad, tomando en consideración la información suministrada por el familiar al que se le realizó la entrevista al momento del ingreso, es genética, que lo definen Cuervo, Pérez y Páez (2007:12) como una condición que se viene a determinar por una alteración en los cromosomas o por parte de los genes que no se une adecuadamente.

En este orden de ideas y en lo que compete a la determinación de la evaluación de la discapacidad cognitiva del trabajador Cuervo, Pérez y Páez (2007:11) indican que se debe tomar en consideración las habilidades intelectuales, de desempeño, sociales y el contexto que tiene este en cuanto a su apoyo familiar.

Entre los documentos solicitados por la empresa para dar ingreso a la persona con discapacidad, se encuentra el Informe de Clasificación y Calificación de la Discapacidad emitido por el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS), que es el instituto adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Salud que según el PASDIS (2007) que ejerce funciones de evaluación médica de las personas

con discapacidad para así determinar su tipo de discapacidad y realizar la calificación correspondiente en cuanto a su condición. En donde la calificación según el CONAPDIS (2007) es consecuencia de evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

Otro documento solicitado es el Certificado de discapacidad, que de acuerdo a lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 7 lo define como el documento que reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate.

Las copias de los dos documentos mencionado anteriormente, adicional a los solicitados a los trabajadores de la empresa se encuentran archivados en el expediente del trabajador.

Al revisar el expediente del trabajador se verificó entre otros, la evaluación médica realizada por el organismo competente PASDIS en su Informe de Clasificación y Calificación de la Discapacidad, que el tipo de discapacidad es intelectual o cognitiva calificándola como Leve, con coeficiente intelectual de (C.I 68-52), el cual le permite según (Stefanini, 2004) citando a la OMS, tener la capacidad de desarrollar habilidades sociales y de comunicación, para adaptarse e integrarse en el mundo laboral con el adecuado seguimiento. Según Gómez y Navarro (2002) este trabajador cuenta con una serie de características como lentitud en el

desarrollo de habilidades lingüísticas, dificultades para análisis y lectoescritura, dificultad para la adquisición de aprendizaje, baja autoestima, ansiedad, son compulsivos cuando no pueden resolver un problema, físicamente no pueden diferenciarse de personas sin discapacidad.

En cuanto al nivel educativo, la entrevistada destaca que el trabajador solo maneja conocimiento numérico, tiene tercer (3) grado aprobado, sin embargo, no sabe leer, ni escribir, posee, Según Petit (2011:86), habilidades o potencialidades demostradas por un trabajador en el desarrollo de una tarea.y destrezas que hacen posible la ejecución precisa y fluida, que le permiten realizar tareas como acomodar, ordenar y clasificar.

La Gerente de administración destacó que no conoce si tiene algún tipo tratamiento, ya que el informe no lo indica y que por la misma razón no se vieron en la necesidad de indagar más ante al tema, derivado a esto no están preparados en caso de que ocurra una emergencia con el trabajador.

Por otro lado expresó, que no se mantiene una comunicación continua con algún familiar, salvo que suceda algo particular, en este caso se comunican con el padre que es el encargado de llevarlo y retirarlo de las instalaciones; es importante destacar que la Gerente de Administración informó que el padre es la persona autorizada para abrir la cuenta nómina del trabajador, los documentos de ingreso fueron firmados por él como representante y que la movilización de la cuenta la realiza el trabajador a través de su tarjeta de débito sólo por cajeros.

Para responder al tercer objetivo, se enfatiza en el resultado que se obtuvo en los dos primeros objetivos, los cuales permitieron identificar las debilidades y fortalezas en cuanto al proceso de inserción de personas con discapacidad; los mismos se presentan mediante un cuadro resumen regidos por los indicadores.

Cuadro N° 8
Debilidades y fortalezas del proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad

Indicador.	Fortalezas.	Debilidades.
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe conocimiento de la Ley para Personas con Discapacidad en cuanto a la inserción de este tipo de personas dentro de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existe una política organizacional establecida en cuanto al proceso de inserción de personal con discapacidad y establecimiento de acciones enfocadas a la adaptación o ajuste, la readaptación de aquellas personas que se vean afectadas por alguna discapacidad indistintamente de donde la adquiriese.
Reclutamiento y selección.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se le dio la oportunidad de ingreso a una persona con discapacidad cognitiva, resaltando que la inserción de personas con esta característica se da con poca frecuencia dentro de las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al momento del ingreso no se tenía definida la ubicación del trabajador dentro de la organización. ✓ No se realizó un estudio oportuno de los cargos al momento de la inserción del trabajador en el puesto de trabajo. ✓ No existe dentro de la organización un cargo específico al cual pueda ser asignado el personal con discapacidad que ingrese a la organización. ✓ La entrevista se llevó a cabo de modo informal. ✓ La selección fue dada bajo el modelo de admisión forzosa dentro de la organización, porque sólo tenían un candidato con discapacidad para el ingreso que necesitan. ✓ Como se llevó a cabo de modo informal y no se tenía definido el perfil solo se evaluó que la persona contara con los requisitos que exige el CONAPDIS para determinar que tiene una discapacidad el nivel de la misma.
Seguridad y Salud	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se le proporcionan los equipos de protección personal adecuados a las 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se lleva a cabo evaluaciones médicas periódicas que permitan llevar un seguimiento de sus condiciones de

	actividades que ejecuta: Botas, de seguridad, guantes, lentes.	<p>salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ No tiene asistencia médica preventiva. ✓ No se le facilito la inducción de seguridad. ✓ No conoce los riesgos a los que está sometido en los procesos que realiza.
Instalaciones		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las instalaciones de trabajo no son accesibles y transitables para las personas, tomando en consideración lo establecido en la Norma COVENIN 2733 (2004:01), siendo esto un elemento que no permite el ingreso de personas con diversas discapacidades, entre ellas la que tengan movilidad reducida, visual total, auditiva total, entre otras.
Inducción		<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se tiene establecido un proceso de inducción donde se le presente a los trabajadores los detalles sobre la empresa, sus beneficios, políticas, normas y procedimientos. ✓ Al no contar con un puesto de trabajo específico para el trabajador con discapacidad, no se realizó una inducción adecuada al puesto de trabajo.
Adiestramiento y Sensibilización		<ul style="list-style-type: none"> ✓ No están diseñados programas de adiestramiento para personas con discapacidad dentro de la organización. ✓ No realizan talleres, cursos o charlas en cuanto al tema de sensibilización hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad, el trato adecuado, entre otras, para todos los trabajadores. ✓ No se realizan ni fomentan planes de carrera dentro de la organización en especial para los trabajadores con discapacidad. ✓ No tienen planes de carrera no existe una política para la realización de los mismos.
Características del insertado.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al momento de la inserción se verifico que la persona con discapacidad contara con los requisitos para comprobar su discapacidad a través del CONAPDIS. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se solicitó información del tratamiento médico a los familiares. ✓ No se le realizan exámenes especiales de acuerdo a su condición médica. ✓ No hay relación con los familiares.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se le brindó la oportunidad de empleo a una persona con discapacidad Cognitiva. ✓ El trabajador está calificado por el organismo responsable que es el PASDIS en donde se le realizó el respectivo examen médico para determinar que presenta una discapacidad intelectual leve nivel 1. ✓ El trabajador cuenta con la certificación emitida por el CONAPDIS, el cual le asignó un carnet en donde se especifica de forma detallada la discapacidad que posee y el grado y nivel de la misma. ✓ El trabajador presenta discapacidad intelectual leve. ✓ Conocimiento de la organización en cuanto a ciertas características del trabajador como dificultad para la lectoescritura, lentitud en el desarrollo de determinadas tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existe asistencia médica preventiva. ✓ No existe servicio médico de emergencia. ✓ No se aplican evaluaciones para determinar sus habilidades y destrezas.
--	--	--

Elaborado por: Colmenares y Martínez (2015).

CONCLUSIONES.

Las conclusiones del presente trabajo de investigación titulado Discapacidad y Trabajo en una Empresa Comercializadora, se presenta en el mismo orden de los objetivos específicos, que se logró tomando en consideración los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas y el instrumento descrito en el marco metodológico.

Para dar respuesta al primer objetivo específico que es describir el proceso de inserción laboral de un trabajador con discapacidad cognitiva, se aplicó una entrevista semi-estructurada a la Gerente de Administración de la empresa objeto de estudio, concluyendo que:

1. Proceso de inserción laboral de persona con discapacidad:
 - La empresa no cuenta con una política empresarial en función de la inserción de personas con discapacidad.
 - La Gerente de Administración fue la responsable del proceso y tiene conocimientos básicos de la Ley para las Personas con Discapacidad.
 - Se realizó en proceso de inserción de la persona con discapacidad cognitiva sólo por cumplir con la normativa legal vigente.

2. Reclutamiento y selección:

- La organización no utilizó los medios adecuados para la obtención de candidatos, sin embargo se hizo la solicitud de candidatos a los organismos e instituciones competentes, los cuales enviaron personas con discapacidades auditivas y musculo esqueléticas que no se adecuaban a la infraestructura de la organización.
- Se tomó como candidato a una persona con discapacidad cognitiva referido por un trabajador de la organización.
- La entrevista se realizó de manera informal, sin poder realizar una comparación entre lo exigido por el cargo y las características del candidato por no tener claridad del cargo ofertado.
- El trabajador con discapacidad al ingresar a la empresa le asignaron actividades de archivo de facturas, las cuales fueron realizadas durante cuatro días, sin embargo producto de la monotonía de la actividad produjo que el trabajador no cumpliera con la tarea de manera adecuada, por lo cual se decidió trasladarlo al Departamento de Servicios Generales como Asistente al Supervisor Técnico, realizando tareas relacionadas con la organización y limpieza del área de trabajo, herramientas y repuestos; asistir a los compañeros de trabajo en cuanto al traslado de materiales y herramientas. Cabe destacar que las diferencias entre las dos posiciones o actividades asignadas son: en la primera, las actividades eran repetitivas y el trabajador se encontraba sólo en el área de trabajo (comedor); y en la segunda, las actividades son variadas y constantemente el trabajador se relaciona con sus compañeros de trabajo; este cambio ha resultado favorable.

3. Salud y seguridad:

- Al trabajador no le fue notificado los riesgos a los que estaría sometido por no tener claridad del cargo que el mismo estaría ocupando.
- El trabajador insertado no participó en ninguna inducción de seguridad.
- La organización solo le suministró los principales equipos de seguridad (botas de seguridad, lentes y guantes de punto), de la misma manera como lo ha realizado con el personal sin discapacidad.

4. Infraestructura:

- La Organización no ha realizado ninguna adecuación a las instalaciones para hacerlas accesibles y transitables, tomando como referencia lo establecido en la normativa legal vigente.
- La empresa no considera necesario hacer las adecuaciones por ser su trabajador una persona con discapacidad cognitiva.

5. Inducción general y del puesto de trabajo:

- El trabajador con discapacidad no participó en un proceso de inducción general adecuado, solo le fueron explicado los procesos básicos y un recorrido por los departamentos.
- No participó en una inducción al puesto de trabajo por no tener claro el cargo que este iba a ocupar.

6. Adiestramiento.

- La Organización no cuenta con programas de adiestramiento para su personal (con o sin discapacidad); inclusive no realiza ningún tipo de actividad formal que permita la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas.

7. Sensibilización.

- Dentro de la organización no se realizaron charlas de sensibilización en cuanto a la inserción de personas con discapacidad y su trato adecuado.
- La falta de información oportuna en cuanto al tema de discapacidad ocasiono que los trabajadores no le dieran el trato adecuado al trabajador con discapacidad cognitiva afectando así su autoestima.

8. Desarrollo

- La organización no cuenta con programas de desarrollo para los trabajadores, siendo los mismos fundamentales para promover su crecimiento profesional en beneficio de ambas partes.

Para dar respuesta al segundo objetivo específico que es caracterizar a la persona con discapacidad cognitiva insertada en la empresa, se aplicó la segunda parte de la entrevista semi estructurada a la Gerente de Administración y se revisó información documental, concluyendo que:

- La persona insertada tiene una discapacidad intelectual o cognitiva de origen genético.
- La clasificación y calificación de la discapacidad por parte del PASDIS es: Mental (Intelectual) leve.
- El certificado de discapacidad emitido por el CONAPDIS refiere que tiene una discapacidad Mental (Intelectual). Grado: Leve.
- Actualmente tiene 23 años.
- El nivel académico es: tercer grado aprobado.
- No sabe leer, escribir ni realizar operaciones básicas matemáticas.
- Su representante es el encargado de la cuenta bancaria y las firmas de documentaciones en cuanto a la relación de trabajo se refiere.
- El trabajador maneja su cuenta bancaria con la tarjeta de débito correspondiente.
- Se desconoce la condición de salud del trabajador con discapacidad, ni si cuenta con tratamiento médico constante por su condición.
- Se desconocen sus habilidades y destrezas.
- La organización no mantiene constante comunicación con sus familiares o representante.

Para responder al tercer objetivo, se tomó en consideración los resultados obtenidos en los dos primeros objetivos, los cuales permitieron identificar las debilidades y fortalezas en cuanto al proceso de inserción de personas con discapacidad; los mismos se presentan mediante un cuadro resumen regidos por los indicadores.

Cuadro N° 9
Debilidades y fortalezas del proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad

Indicador.	Fortalezas.	Debilidades.
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe conocimiento básicos de la Ley para Personas con Discapacidad en cuanto a la inserción de este tipo de personas dentro de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existe una política organizacional establecida en cuanto al proceso de inserción de personal con discapacidad y establecimiento de acciones enfocadas a la adaptación o ajuste, la readaptación de aquellas personas que se vean afectadas por alguna discapacidad indistintamente de donde la adquiriese. ✓ El proceso fue llevado a cabo por una persona que no cuenta con los conocimientos de las relaciones industriales ni de la discapacidad cognitiva.
Reclutamiento y selección.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se le dio la oportunidad de ingreso a una persona con discapacidad cognitiva, resaltando que la inserción de personas con esta característica se da con poca frecuencia dentro de las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al momento del ingreso no se tenía definida la ubicación del trabajador dentro de la organización. ✓ No se realizó un estudio oportuno de los cargos al momento de la inserción del trabajador en el puesto de trabajo. ✓ No existe dentro de la organización un cargo específico al cual pueda ser asignado el personal con discapacidad que ingrese a la organización. ✓ La entrevista se llevó a cabo de modo informal.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ La selección fue dada bajo el modelo de admisión forzosa dentro de la organización, porque sólo tenían un candidato con discapacidad para el ingreso que necesitan. ✓ Como se llevó a cabo de modo informal y no se tenía definido el perfil solo se evaluó que la persona contara con los requisitos que exige el CONAPDIS para determinar que tiene una discapacidad el nivel de la misma.
--	--	---

.../...

.../...

Cuadro N° 9

Debilidades y fortalezas del proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad

Indicador.	Fortalezas.	Debilidades.
Seguridad y Salud	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se le proporcionan los equipos de protección personal adecuados a las actividades que ejecuta: Botas, de seguridad, guantes, lentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se lleva a cabo evaluaciones médicas periódicas que permitan llevar un seguimiento de sus condiciones de salud. ✓ No tiene asistencia médica preventiva. ✓ No se le facilito la inducción de seguridad. ✓ No conoce los riesgos a los que está sometido en los procesos que realiza.
Instalaciones		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las instalaciones de trabajo no son accesibles y transitables para las personas, tomando en consideración lo establecido en la Norma COVENIN

		2733 (2004:01), siendo esto un elemento que no permite el ingreso de personas con diversas discapacidades, entre ellas la que tengan movilidad reducida, visual total, auditiva total, entre otras.
Inducción		<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se tiene establecido un proceso de inducción donde se le presente a los trabajadores los detalles sobre la empresa, sus beneficios ,políticas,normas y procedimientos. ✓ Al no contar con un puesto de trabajo específico para el trabajador con discapacidad, no se realizó una inducción adecuada al puesto de trabajo.
Adiestramiento y Sensibilización		<ul style="list-style-type: none"> ✓ No están diseñados programas de adiestramiento para personas con discapacidad dentro de la organización. ✓ No realizan talleres, cursos o charlas en cuanto al tema de sensibilización hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad, el trato adecuado, entre otras, para todos los trabajadores. ✓ No se realizan ni fomentan planes de carrera dentro de la organización en especial para los trabajadores con discapacidad. ✓ No tienen planes de carrera no existe una política para la realización de los mismos.

.../...

.../...

Cuadro N° 9

Debilidades y fortalezas del proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad

Indicador.	Fortalezas.	Debilidades.
Características del insertado.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al momento de la inserción se verifico que la persona con discapacidad contara con los requisitos para comprobar su discapacidad a través del CONAPDIS. ✓ Se le brindó la oportunidad de empleo a una persona con discapacidad Cognitiva. ✓ El trabajador está calificado por el organismo responsable que es el PASDIS en donde se le realizo el respectivo examen médico para determinar su discapacidad intelectual. ✓ El trabajador cuenta con la certificación emitida por el CONAPDIS, el cual le asignó un carnet en donde se especifica de forma detallada la discapacidad que posee y el grado y nivel de la misma. ✓ El trabajador posee discapacidad intelectual leve. ✓ Conocimiento de la organización en cuanto a ciertas características del trabajador como dificultad para la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se solicitó información del tratamiento médico a los familiares. ✓ No se le realizan exámenes especiales de acuerdo a su condición médica. ✓ No hay relación con los familiares. ✓ No existe asistencia médica preventiva. ✓ No existe servicio médico de emergencia. ✓ No se aplican evaluaciones para determinar sus habilidades y destrezas.

	lectoescritura, lentitud en el desarrollo de determinadas tareas.	
--	---	--

Elaborado por: Colmenares y Martínez (2015).

RECOMENDACIONES.

Tomando como referencia los resultados obtenidos en la investigación, a continuación se presentan las recomendaciones por cada uno de los indicadores:

1. Proceso de inserción laboral de persona con discapacidad:

- Crear una política organizacional en cuanto al proceso de inserción de personas con discapacidad.
- Debe existir en la organización una persona encargada específicamente del área de recursos humanos que este especializada.
- Se debe velar por el cumplimiento adecuado de los procesos de gestión de talento dentro de la organización.

2. Proceso de reclutamiento y selección:

- Determinar la ubicación del trabajador con discapacidad al momento de la inserción.
- Realizar un análisis del o los cargo (s) que permita determinar su compatibilidad con las diferentes condiciones de discapacidad, con la finalidad de poder reclutar y seleccionar a la persona adecuada para el cargo o hacer las adecuaciones necesarias, sin que esto genere un

incremento de su condición y que permita su ejecución y desarrollo de manera adecuada.

- La entrevista debe ser realizada adecuándose a la condición de discapacidad de la persona, siendo fundamental que él o la responsable del proceso tenga conocimientos sobre el tema de discapacidad y el trato adecuado.
- La selección debe estar representada por la comparación entre los requisitos del cargo y las características de los candidatos.

3. Salud y seguridad:

- Se deben llevar a cabo evaluaciones médicas periódicas que permitan conocer y llevar un seguimiento de la condición de salud de los trabajadores.
- Realizar inducciones en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).
- Dentro del programa de seguridad y salud debe incorporarse todo lo relacionado a las personas con discapacidad
- Especificar los riesgos presentes en las diferentes áreas de trabajo para evitar accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.
- Solicitar la información médica necesaria del trabajador con discapacidad a familiares directos que tengan estrecha relación con este.
- Realizar exámenes médicos periódicos preventivos tal como lo establece la ley.

- Contratar a un servicio de ambulancia para la atención inmediata de lesionados

4. Infraestructura:

- Realizar un estudio de las condiciones de accesibilidad y transitabilidad para las personas tomando en consideración lo establecido en la Ley para las Personas con Discapacidad y las Normas COVENIN 2733: (2004)
- Adecuar las instalaciones tomando en consideración el estudio realizado.

5. Inducción general y del puesto de trabajo:

- Diseñar un programa de inducción general a la empresa en el que todos los trabajadores, sin distinción alguna, deban participar, realizando las adecuaciones necesarias en caso de ser una persona con discapacidad.
- Incluir un capítulo en el programa de inducción general a la empresa destinado a conocer el tema de la discapacidad y el trato adecuado.
- Diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo, adecuándolo en caso de ser necesario tomando en consideración las condiciones de discapacidad del trabajador.

6 Adiestramiento, sensibilización y desarrollo:

- Diseñar el plan de adiestramiento para los trabajadores, tomando en consideración a los trabajadores con discapacidad.
- Incluir dentro de la programación, la facilitación de actividades de adiestramiento que permitan sensibilizar a los trabajadores con el tema de la discapacidad, las personas con discapacidad, tipos y el trato adecuado.
- Diseñar planes de carrera para los trabajadores con el fin de promover su desarrollo profesional de acuerdo a su potencial.

LISTA DE REFERENCIAS.

Aguirre, Ivan (2013) **Teoría de las Relaciones Humanas**. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/teoria-de-relaciones-humanas.htm>. Consultada: 2015 Febrero 26.

Arias, Fideas (2006). **El proyecto de investigación**: Introducción a la metodología científica. (5^o. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.

Bavareco de Prieto, Aura Maria (2006) **Proceso metodológico de investigación (Cómo hacer un diseño de Investigación)**. Maracaibo, Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.

Bravo, Sierra (2008) **Técnicas de Investigación Social**. Teoría y ejercicios. Decimocuarta edición. Madrid, España

Brito Rosany. (2009) **Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad en una empresa Manufacturera**. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo.

Caballero, Edgar (2008) **Análisis de Seguridad en el Trabajo (A.S.T)**. Disponible: <http://www.proseguridad.com.ve/seguridad-laboral/ast/>. Consultado: 2015 Marzo 01.

Caballero, Francisco (2006) **Teoría de Justicia de Jhon Rawls** .Disponible: http://www.uia.mx/actividades/publicaciones/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf. Consultada: 2014, Junio 10.

Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.

Céspedes Yaicel Suárez, Castro Maite, Labrada José (2013) **Análisis, descripción y diseño de puestos**. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/analisis-procesos-gestion-riesgos-laborales.htm>. Consultada: 2015 Febrero 23.

Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 20, 1999. Caracas.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). **Resolución aprobada por la Asamblea General 61/106**. Diciembre 13, 2006. Nueva York. Disponible: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>. Consultada: 2014, Junio 10.

Cortese Abel (2004) **Las emociones y la adaptación al cambio**. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/cambio.htm>. Consultado 2015 Febrero 23

Cuervo Martínez Ángela, Pérez López Amparo, Páez Barrera María Alejandra. (2007) **Orientaciones pedagógicas para la atención y la promoción de la inclusión de niñas y niños menores de seis años con discapacidad cognitiva.** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

Chiavenato Idalberto (2009). Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill Educacion. Mexico.

Chiavenato, Idalberto (2002) Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá – Colombia.

Delgado de Smith, Yamile; Colombo Rodríguez, Leyda; Orfila Vilera, Rosmel (2003). **Conduciendo la Investigación.** Editorial Comala.com. Caracas.

Dessler, G (2009). **Administración de Personal** (6ª. ed.). Editorial Prentice Hall. México.

Fernández, Ángela (2005) **Análisis y descripción de puestos de trabajo.**
Disponible: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/anapues.htm>.
Consultada 2015, enero 05

Gabinete de Psicología. 91 4496505 / 696 957 561 (2014). **Teoría General de Sistemas de von Bertalanffy**. Disponible: <http://psicologosenmadrid.eu/teoria-general-de-sistemas-de-von-bertalanffy/>. Consultada: 2014, Febrero 25.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. **Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra,(2002)**. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf. Consulta: 2014, Junio 10.j

Hernández Maribel, León Johana (2012) **Evaluación Del Proceso De Inserción E Integración Social Y Laboral De Las Empresas Con Discapacidad En Una Empresa Productora De Lubricantes Ubicada En Valencia Estado Carabobo**. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo

Jiménez, William (2012) **Creación de cargos y estructura organizacional**. Disponible: www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/creacion-de-cargos-y-estructura-organizacional.htm. Consultada 2015, enero 05.

Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236. Julio 26, 2005. Caracas.

Ley Orgánica Del Trabajo, De Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076. Mayo 07, 2012. Caracas.

Ley para Personas con Discapacidad (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.598. Enero 05, 2007. Caracas.

Millas Verónica (2005) Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. Disponible: www.senadis.gob.cl/descarga/i/269/documento. Consultada: 2015 Febrero 21.

Molina, Paula (2009). **Teoría de la Justicia Social en Rawls**. Disponible: <http://polilewis.org/1868;doi:10.4000/polis.1868>. Consulta: 2014, Julio 20.

Norma Venezolana COVENIN 2733 (2004) **Entorno Urbano y Edificaciones accesibilidad para las personas**. Disponible : <http://www.fundeeh.gob.ve/site/images/normativa/gacetanormas/2733-2004.pdf>. Consultada: 2015 Febrero 23.

Osorio David (2009) Ludwig von Bertalanffy, **teoría general de sistemas**. Disponible : <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/ludwig-von-bertalanffy-teoria-general-de-sistemas.htm> consultada 2015, Febrero 21

Organización Mundial de la Salud (2011). **Resumen Informe Mundial Sobre la Discapacidad**. Disponible: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/ consulta: 2014, Noviembre 03.

Organización Mundial de la Salud (2001). Resolución (WHA - 54:21). Disponible: <http://www.who.int/classifications/icf/en/#>. Consulta: 2014, Junio 10.

Organización Internacional del trabajo (2010). Preguntas y respuestas sobre discapacidad intelectual. Disponible: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_123939/lang--es/index.htm. Consultada : 2015 Febrero 21.

Organización Internacional del trabajo (2002) **Políticas de capacitación laboral en los países como la OEA**. Disponible: http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_150.pdf. Consultada: 2015 Febrero 02.

Paulina Bustos, Mauricio Miranda, Rodrigo Peralta (2001) **Clima Organizacional**. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>. Consulta 2014 Noviembre 02

Pacheco y Barrios (2013). **Integración en el entorno socio laboral de las personas con discapacidad que laboran en una Agencia Financiera del**

Estado. Tesis no publicada. Universidad de Carabobo. Disponible:
<http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/63003667.pdf>.
Consulta: 2014, Junio 10.

Puerta Edih, Rodriguez Jorge, Veliz Barbara. (2008) **Analisis del proceso de Inserccion laboral de las personas con discapacidad desde el punto de vista de los trabajadores de la agencia Cesar “ PIPO” Arteaga en Valencia estado Carabobo.** Tesis no publicada. Universidad de Carabobo.

Pérez, Glenda (2010). **Estudios sobre cargos en empresas públicas y privadas que puedan ser ocupados por personas con discapacidad. Trabajo de ascenso no publicado. Instituto Universitario de Tecnología Elías Calixto Pompa. Miranda.**
Disponible: [Guatirewww.monografias.com/trabajos-pdf4/estudio-cargos-que-puedan-ser-ocupados-personas-discapacidad/estudio-cargos-que-puedan-ser-ocupados-personas-discapacidad.pdf](http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/estudio-cargos-que-puedan-ser-ocupados-personas-discapacidad/estudio-cargos-que-puedan-ser-ocupados-personas-discapacidad.pdf). Consulta: 2014, Junio 13.

Programa Nacional de Atención en Salud para Personas con Discapacidad (2007). Disponible: http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=78. Consulta: 2014, Junio 2010.

Quiñe, Jorge (2005). **Aspectos Generales del Perfil Laboral de las personas con discapacidad.** Disponible:
<http://www.risolitaria.org.pe/modulo/upload/discapacidad/derechos/31142521doc>. Consulta: 2014, Junio 10.

Quitíño Valeria, Díaz Nicole, Muñoz Camila, Vega Karina (2009) **discapacidad Intelectual** disponible:
<http://discapacidadintelectual09.blogspot.com/> consultada. 2015 Febrero 22

Red 2 Red Consultores S.L. (2007) **Igualdad de Trato y Empleo Guía Práctica**. Disponible:
<http://www.feafesgalicia.org/pdf/igualdadtratoempleo.pdf>. Consulta: 2015, Enero 04.

Vega Janys (2009) **La gestión de riesgos laborales**. Disponible:
<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-de-riesgos-laborales.htm>. Consultada: 2015 Febrero 24

Villegas, José. (1988). **Administración de Personal**. Ediciones Vega. Caracas.

Zabaleta, Alonso (2003). **Los Modelos actuales de Gestión en la Organización. Gestión del Talento Humano, Gestión del Conocimiento y Gestión por Competencias**. Revista en línea Disponible: <http://www.redalyc.org> consulta. Consulta 2014, Julio 20.

ANEXOS.

Anexo N° 1 Guía de entrevista Semi- Estructurada.



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



Guía de Entrevista Semi Estructurada para ser aplicada a la Gerente de Administración

Parte 1

Proceso de inserción laboral de persona con discapacidad.

1. ¿Entre las políticas de la empresa se encuentran la de ingresar personal con discapacidad?
2. ¿Conoce que la Ley para Personas con Discapacidad, establece el ingreso del 5% de personas con discapacidad en cualquier organización o empresa?
3. ¿Quién es el responsable de realizar este proceso?

Reclutamiento y Selección

4. ¿La empresa realizó algún anuncio solicitando personal con discapacidad?
5. ¿Utilizaron algunos medio tales como agencias de empleo, talleres laborales instituciones u organismos?

6. ¿Cómo se ubicó al trabajador para que ingresara a nómina?

7. ¿Se realizó algún estudio de cargo para el ingreso de la persona con discapacidad?

8. ¿Determinaron algún tipo de puesto de trabajo para ser asignado a la personas con discapacidad?

9. ¿Qué requisitos debía traer la persona con discapacidad, se les exigía los mismos que un trabajador que no posee esta condición?

10. ¿Una vez contratada la persona con discapacidad se le ofreció las mismas condiciones de trabajo en comparación con los demás trabajadores, en cuanto al contrato laboral se refiere?

11. ¿Se le realizó entrevista de selección? En caso de ser negativo, describa como fue el proceso.

12. ¿La entrevista fue llevada a cabo por un profesional que contrastara con las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad de las persona? En caso de ser negativo, explique quién lo realizó.

13. ¿Qué aspectos fueron evaluados en la entrevista?

14. ¿Hubo participación de algún familiar del candidato con discapacidad?

Salud y Seguridad

15. ¿Qué tipo de evaluación médica se le realizó al trabajador con discapacidad?

16. ¿Qué pruebas médicas le realizaron al insertado con discapacidad?
17. ¿Fueron tomadas en consideraciones los riesgos presentes en el cargo y su relación con la discapacidad para ejecutar las tareas?
18. ¿Guardan la información que recabaron en cuanto a este tema?
19. ¿Se le fue informado al trabajador con discapacidad de los riesgos a los que estaría sometido en su puesto de trabajo?
20. ¿Se le ha asignado implementos de seguridad al trabajador, bajo qué condiciones?
21. ¿Quién es el responsable de este proceso?

Instalaciones

22. ¿La incorporación de personas con discapacidad implicó adecuación de la infraestructura física de las instalaciones de la empresa? Explique.
23. ¿Considera que las instalaciones son accesibles y transitables para las personas?
24. ¿Consultaron con algún experto en cuanto a la discapacidad del trabajador y la distribución del lugar de trabajo donde se desenvuelve?

Inducción general y del puesto de trabajo.

25. ¿El trabajador participó en la inducción general a la empresa?
26. ¿Al trabajador le fue explicada las actividades que debía realizar y la manera como hacerla?

27. ¿Hicieron algún tipo de adecuación al proceso de inducción general a la empresa y al puesto de trabajo tomando en consideración la condición de discapacidad de la persona insertada?

28. ¿Quién(es) llevó(aron) a cabo la inducción general y la del puesto de trabajo al trabajador con discapacidad?

29. ¿Se le suministro al insertado todas las herramientas necesarias para ejecutar su trabajo?

Adiestramiento y sensibilización.

30 ¿Existen planes de adiestramiento para los trabajadores?

31 . En caso de existir, está incluido la o las persona (s) con discapacidad)

32 ¿Se realizan evaluaciones de las necesidades de adiestramiento de los trabajadores?

33 ¿Se realizó algún programa de comunicación para preparar y/o sensibilizar tanto al trabajador con discapacidad como a los demás empleados para que se facilite la inclusión de estos trabajadores en la organización?*De ser afirmativa la respuesta del entrevistado se procede a realizar las siguientes preguntas:*

34 ¿Con cuánto tiempo de antelación fue realizado?

35 ¿Cuántos trabajadores participaron?

36 ¿Cuál fue el contenido de este programa?

37 ¿Se les informo a los demás empleados sobre las capacidades y limitaciones individuales de la persona que se incorporó al departamento?

38 ¿Se realizó alguna formación para el insertado para que estos puedan socializar con el resto de los compañeros? Es uno solo

39 ¿Qué consecuencias cree usted que traería la no realización de dichos programas de formación y sensibilización?

Desarrollo y Planes de Carrera

40 ¿ La empresa cuenta con planes de carreras para sus trabajadores? En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿El trabajador con discapacidad está incluido en los planes de carrera?

41 ¿Se toman en cuenta al trabajador con discapacidad para la promoción de ocupar puestos de exigencias mayores?

42 ¿Cuáles serían los factores que determinaría la realización de los planes de carrera a al trabajador con discapacidad?

Parte 2:

Características del Insertado

1. ¿Qué edad tiene el trabajador insertado?
2. ¿A qué género pertenece?
3. ¿Qué documentos fueron solicitados al trabajador para determinar su discapacidad?
4. ¿Cuál es la condición de discapacidad que presenta el trabajador?
5. ¿Cuál es la calificación de Discapacidad del trabajador?
6. El trabajador posee certificado de discapacidad emitido por el CONAPDIS?
7. ¿Cuál es el origen de la condición de la discapacidad del trabajador?
¿genética o ambiental?
8. ¿Qué nivel educativo posee? ¿Sabe leer, escribir, contar? En caso de no saber leer, escribir o contar. ¿Quién firma los documentos del trabajador? ¿Quién maneja la cuenta donde le depositan su salario?
9. ¿Conocen que habilidades y destrezas posee?
10. ¿Cuentan con alguna información psicopedagógica del trabajador con discapacidad?
11. ¿Tienen conocimiento de la condición de salud del trabajador?
12. ¿Tiene conocimiento si el trabajador cumple con algún tipo de tratamiento?
13. ¿Si se presenta alguna emergencia, la empresa tiene atención médica para el trabajador?

14. ¿Mantienen contacto con algún familiar del trabajador con discapacidad?