



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



**ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD BASADA EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS. CASO:
Empresa Suministradora Flexográfica, C.A.
“SUMIFLEX, C.A.”.**

**Autora:
Licda. Meneses, Heimys
V-13.634.499**

Bárbula, Febrero 2015



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



**ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD BASADA EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS. CASO:
Empresa Suministradora Flexográfica, C.A.
“SUMIFLEX, C.A.”.**

**Tutor:
Dr. Ernesto López**

**Autora:
Licda. Meneses, Heimys
V-13.634.499**

**Trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del
Trabajo y Relaciones Laborales.**

Bárbula, Febrero 2015



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.

**ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD BASADAS EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS.**

**Tutor:
Dr. Ernesto López**

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Dr. Ernesto López
C.I: V-5.220.617**

Bárbula, Febrero 2015



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



Veredicto.

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD BASADA EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS”**. CASO: Empresa Suministradora Flexográfica, C.A. **“SUMIFLEX, C.A.”**, presentado por la: **Licenciada Meneses Rodríguez, Heimys Yuniris**, Cedula de Identidad N° **V-13.634.499**, para optar al Título de: **Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____ a los _____ días
del mes de _____ del año _____.

Nombre Apellido	C.I.	Firma del Jurado
Víctor Gasparini	_____	_____
Rosiris Rodríguez	_____	_____
Themis Sandoval	_____	_____

Bárbula, 18 de Mayo de 2015

DEDICATORIA.

A:

Dios primeramente por ser mi guía, por darme el ímpetu, las fuerzas y las ganas de seguir adelante para luchar por alcanzar mis metas y sueños.

Mi madre, quien es mi pilar de fortaleza y ejemplo a seguir, quien con su apoyo incondicional me animo a luchar por esta segunda meta en mi carrera profesional.

Mi padre, quien desde el cielo me cuida y me guía por los senderos correctos para poder cumplir mis metas.

Mis hermanos Frank y Carlos, quienes siempre me motivan a seguir adelante.

Mi hijo Jorge, quien es mi razón de vivir y por quien lucho día a día, para ser su motivadora a superarse en un futuro.

Mi esposo Luis, quien a pesar de las adversidades siempre está en las buenas y en las malas brindándome su apoyo. Gracias por formar parte de mi historia de vida.

El Dr. Ernesto López, quien con su metodología y tutoría durante este proceso de aprendizaje en el postgrado me oriento y asesoró para poder realizar este Trabajo de Investigación y lograr completar el cierre de este ciclo de estudios. Gracias Profe!

Mi familia por brindarme su apoyo cuando las ganas desfallecían y levantarme el ánimo para continuar con esta meta. Gracias este éxito es para ustedes.

Meneses, Heimys.

RECONOCIMIENTO.

A:

Dios Todopoderoso, por darme la dicha de vivir, por darme el ánimo de seguir adelante y lograr alcanzar esta meta y culminarla con éxito.

Mi familia, por la confianza, ánimo y amor que me brindaron para alcanzar esta meta.

El Dr. Ernesto López, quien fue mi tutor, por guiarme, orientarme, brindarme su apoyo e impartir sus conocimientos sobre el tema.

Al personal del área de Planta y Administración de la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A.". Donde laboro por su colaboración y disposición en el proceso de la investigación.

La Universidad de Carabobo, por ser fuente de enseñanza generación tras generación quien me brindó la oportunidad de formarme como Licenciada en Relaciones Industriales y ahora como Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales ¡Gracias querida **Alma Mater!**

La Autora.



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



ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD BASADA EN LAS NUEVAS TECNOLOGIAS.
Caso: Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A."

Autora: Meneses, Heimys.

Tutor: Dr. López, Ernesto.

Fecha: Febrero, 2015

RESUMEN

El propósito de la presente investigación surge de la necesidad de implementar estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad utilizando las nuevas tecnologías como apoyo en el desempeño del personal a ingresar, así como capacitar al personal a sostener el buen trato, la sensibilización y la igualdad con personal discapacitado, para tal fin se planteó como objetivo general de la investigación proponer estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías. La investigación se enmarcó bajo la modalidad de proyecto factible, fundamentada en una investigación de Diseño no experimental, de tipo de campo apoyada en el tipo documental de nivel explicativo y transversal. La población objeto de estudio estuvo conformada por veintiséis (26) trabajadores que conforman la sucursal de Valencia, aplicándose como técnicas la recolección de datos un instrumento tipo cuestionario bajo escala de Lickert, y observación estructurada lista de cotejo. En tal sentido, se pudo concluir que la empresa mencionada debe efectuar reestructuraciones en la infraestructura del área administrativa, la realización de talleres de sensibilización y buen trato para la interacción con personas con discapacidad ya que existe entre los trabajadores gran desconocimiento del tema, así como la utilización de las herramientas comunicacionales como el método Braille, Lenguaje de señas. Entre las recomendaciones sugeridas realización de campañas informativas sobre la discapacidad, reevaluación de los procesos de reclutamiento, selección e inducción a ser aplicados a personas con discapacidad.

Palabras Claves: Discapacidad, inserción, tecnología, sensibilización.



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



**STRATEGIES FOR INCLUSION OF DISABILITY EMPLOYMENT BASED
ON NEW TECHNOLOGIES.**

Case: Company Suministradora Flexographic C.A. "SUMIFLEX, C.A."

Author: Meneses, Heimys.

Tutor: Dr. Lopez, Ernesto.

Date: February, 2015

ABSTRACT.

The purpose of this research arises from the need to implement strategies for the employment of people with disabilities using new technologies as support in caring staff to join and train staff to sustain good treatment, awareness and equality with disabled staff, for this purpose was raised as a general objective of the research propose strategies for the employment of people with disabilities in the Company Suministradora Flexographic CA "SUMIFLEX, CA" taking advantage of new technologies. The research was undertaken in the form of feasible project, based on non-experimental research design, field type supported in the documentary explanatory and transverse level. The study population consisted of twenty (26) workers who make the branch of Valencia, applied as data collection techniques under Likert scale, and structured observation checklist an instrument type questionnaire. In this regard, it was concluded that the company mentioned must make restructuring in infrastructure administrative area, conducting awareness workshops and good treatment for interaction with people with disabilities and between workers great ignorance of the subject and the use of communication tools such as Braille, sign language. Among the recommendations suggested information campaigns on disability reassessment of recruitment, selection and induction to be applied to people with disabilities.

Keywords: Disability, integration, technology awareness.

ÍNDICE GENERAL.

	Pág.
Dedicatoría	vii
Reconocimiento	viii
Resumen	ix
Índice de Cuadros	xiii
Índice de Tablas	xiv
Índice de Gráficos	xv
Introducción	16
 CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	19
Objetivos	25
Justificación	26
 CAPÍTULO II	
MARCO TEORICO REFERENCIAL	
Antecedentes	29
Bases Teóricas	32
Bases Legales	60
Definición de terminos básicos	66
 CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la Investigación	68
Población y Muestra	70
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	71
Válidez y Confiabilidad del Instrumento y recolección de Datos.	72

	Pág.
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	80
 CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	120
 CAPÍTULO VI	
LA PROPUESTA	
Descripción de la propuesta	127
Objetivos de la propuesta	128
Bases Teóricas para desarrollar las estrategias de inserción de personas con discapacidad.	129
Matriz DOFA como alternativa para determinar estrategias de Inserción Laboral para personas con discapacidad.	131
Análisis estratégico mediante matriz DOFA	133
Fases para implementar las estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad	136
Actividades para poner en práctica las estrategias y planes de acción.	147
Planes de acción para que se ejecute las fases de las Estrategias de inserción laboral para personas con discapacidad	148
Factibilidad económica y organizacional	149
Recomendaciones plan de acción	150
 LISTA DE REFERENCIAS	152
 ANEXOS	157

ÍNDICE DE CUADROS.

CUADRO N°	Pág.
1. Distintos significados para el término discapacidad	33
2. Clasificación tipos de discapacidad	35
3. Clasificación de tipos de discapacidad motriz	40
4. Normas COVENIN para la accesibilidad de las personas	41
5. Sistemas alternativos y aumentativos de acceso de información	54
6. Sistemas de acceso	55
7. Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación	56
8. Sistemas de control de entornos	57
9. Proyectos desarrollados por el grupo EATCO	58
10. Proyectos desarrollados por el grupo EATCO parte 2	59
11. Cuadro de operacionalización de variables	74

ÍNDICE DE TABLA.

TABLA N°	Pág.
1. Confort del puesto de trabajo área planta	82
2. Confort del puesto de trabajo área administrativa	83
3. Confort del puesto de trabajo	84
4. Reclutamiento interno	87
5. Reclutamiento externo	88
6. Pruebas psicotécnicas	91
7. Pruebas psicológicas	92
8. Pruebas de conocimiento	93
9. Socialización	96
10. Discapacidad visual	98
11. Discapacidad visual método Braille	99
12. Discapacidad visual limitaciones de capacidades visuales	100
13. Discapacidad motriz	101
14. Discapacidad motriz accesos y marcaciones	102
15. Discapacidad motriz trato especial	103
16. Discapacidad motriz trato aceptación en el área de trabajo	104
17. Discapacidad auditiva	105
18. Receptividad-discapacidad auditiva	106
19. Discapacidad auditiva-Lenguaje de señas	107
20. Discapacidad intelectual	108
21. Discapacidad intelectual-aceptación	109
22. Taller de sensibilización	113
23. Adaptación al cambio organizacional	114
24. Matriz DOFA aplicado para implementar las estrategias de inserción de personal en la empresa Suministradora Flexografica C.A. "SUMIFLEX, C.A."	131
25. Cruce de cuadrantes para formular la estrategia a implementar mediante matriz DOFA.	134

ÍNDICE DE GRÁFICO.

GRÁFICO N°	Pág.
1. Confort del puesto de trabajo área planta	82
2. Confort del puesto de trabajo área administrativa	83
3. Confort del puesto de trabajo	84
4. Reclutamiento interno	87
5. Reclutamiento externo	88
6. Pruebas psicotécnicas	91
7. Pruebas psicológicas	92
8. Pruebas de conocimiento	93
9. Socialización	96
10. Discapacidad visual	98
11. Discapacidad visual método Braille	99
12. Discapacidad visual limitaciones de capacidades visuales	100
13. Discapacidad motriz	101
14. Discapacidad motriz accesos y marcaciones	102
15. Discapacidad motriz trato especial	103
16. Discapacidad motriz trato aceptación en el área de trabajo	104
17. Discapacidad auditiva	105
18. Receptividad-discapacidad auditiva	106
19. Discapacidad auditiva-Lenguaje de señas	107
20. Discapacidad intelectual	108
21. Discapacidad intelectual-aceptación	109
22. Taller de sensibilización	113
23. Adaptación al cambio organizacional	114

INTRODUCCIÓN.

Actualmente vivimos en un mundo globalizado, cambiante donde la tecnología forma parte de nuestra cotidianidad, facilitando y haciendo más práctico nuestro día a día, en nuestros empleos y estudios. Es por ello, que en el campo laboral es indispensable la tecnología. De esta manera, se observa que una parte de la población mundial se encuentra en condición de discapacidad, haciendo que estas personas se sumerjan muchas veces en una impotencia por sentirse una carga familiar. Es por ello, que muchos países mediante la promulgación de leyes que amparan los deberes y derechos que tienen las personas con discapacidad, han establecido que los empleadores tengan que incluir dentro de su staff de trabajo, personas con discapacidad que brinden apoyo e inclusive aporten innovación a las funciones que van a realizar dentro de la organización. En nuestro país tenemos la Ley para Personas con Discapacidad (2007) donde establece la prioridad de inserción laboral de estas personas. Dando así un paso hacia delante en pro del desarrollo y de la igualdad entre todos los ciudadanos sin exclusión de ningún tipo.

Es allí, donde las tecnologías aportan un gran apoyo a las personas con discapacidad, facilitando su desempeño y funciones dentro de su entorno laboral, dándole seguridad en sí mismos, y brindándoles la posibilidad de entablar relaciones interpersonales. Por tal motivo, la presente investigación se centró en proponer Estrategias para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las Nuevas Tecnologías. Dichas

estrategias, brindarán gran apoyo a la organización para que facilite los mecanismos de inserción laboral de personas con discapacidad. El trabajo de investigación consta de seis (6) capítulos estructurado de la siguiente manera el Capítulo I conformado por el planteamiento del problema, donde se expone la problemática a estudiar, los objetivos de la investigación general, específicos y la justificación donde se indican los diferentes aportes a la investigación.

El Capítulo II denominado Marco Teórico Referencial el cual está conformado por los antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, Bases legales, citando a diversos autores sobre el tema así como el marco legal donde establecen los deberes y derechos de las personas con discapacidad y la definición de términos básicos como guía.

El Capítulo III denominado Marco Metodológico conformado por el diseño de la investigación, la operacionalización de las variables a través del Cuadro Técnico Metodológico, la población - muestra objeto de estudio, el instrumento - recolección de datos y la confiabilidad del instrumento entre otros aspectos de gran relevancia a la investigación.

El Capítulo IV denominado Análisis de los Resultados, se presenta la información de la investigación realizada mediante análisis estadísticos, tabuladores e índices de las respuestas, los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado, de igual manera se presenta de forma gráfica y analítica los resultados del mismo.

El Capítulo V denominado Conclusiones y Recomendaciones se plantean los aspectos más relevantes obtenidos en la investigación. Y en el Capítulo VI denominado La Propuesta se plasma las estrategias planteadas así como la factibilidad de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Se observa que en la actualidad vivimos en una sociedad, donde las diferencias entre unas personas y otras son cada vez más notables. Por lo que la esencia es que todas las personas sean admitidas y aceptadas con un sentido de respeto mutuo; donde no existan barreras sociales, con los mismos derechos donde todas las personas se sientan incluidas, aceptadas y tomadas en cuenta para desarrollar a plenitud cualquier actividad. Una gran mayoría de personas con discapacidad están expuestas a obstáculos físicos, culturales, sociales, de discriminación laboral, familiar y social. De esta manera se busca la consolidación de la integración socio laboral en personas con discapacidad.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE: 2007) durante el censo efectuado en el año 2001 existía un total de 907.694 personas con discapacidad, es decir, un 3.67% de la población. Sin embargo otras cifras como las emitidas por el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS), señalan que en el año 2006 existían tres millones quinientos mil (3.000.500) personas con discapacidad es decir, un total del 15% de la población venezolana. (Contreras 2006).

En el país existen miles de personas con discapacidad en condiciones para trabajar, teniendo el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral, y contribuir en el desarrollo de nuestro país. Independiente de su

condición física son personas que no solo necesitan un empleo, para tener una mejor calidad de vida; sino también el hecho de socializar con un entorno laboral, manteniendo unas relaciones interpersonales entre su equipo de trabajo esto influirá a que su estado emocional, físico y psicológico mejore considerablemente ya que va a comprender que a pesar de su condición posee grandes oportunidades de crecer como individuo.

La discapacidad es una condición que conlleva a múltiples factores físicos, psicológicos y sociales, de acuerdo a estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial (BM), la quinta parte de la población del mundo es discapacitada y se enfrenta a grandes dificultades en su vida cotidiana. De acuerdo a estos estudios entre 110 y 190 millones de los discapacitados se enfrentan a barreras de toda índole que les impide o dificulta un empleo digno en condiciones donde puedan desenvolverse normalmente. (OMS, 2011).

En países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico la tasa de empleo de las personas con discapacidad es del 44% lo que representa un poco más de la mitad de las personas con deficiencias que es del 75%. Dentro de este estudio hacen mención a países como Brasil que permiten a los discapacitados acceder a servicios, información y trabajo mediante las tecnologías de comunicación que facilitan en gran parte su desempeño. (OMS, 2011).

Venezuela no escapa de esta realidad tan latente, existe un gran número de personas con discapacidad, actualmente el estado venezolano ha

implementado la Ley para Personas con Discapacidad con la intención de que todas las organizaciones e instituciones estén obligadas a insertar un porcentaje del cinco por ciento (5%), de la nómina que poseen, y de esta manera dar cumplimiento de la misma, con la inserción de las personas con limitaciones. Cabe mencionar la importancia de la ubicación en el puesto de trabajo de las personas con limitaciones que le va a permitir desarrollarse en sus labores, sin tener ningún tipo de obstáculos que le imposibiliten cumplir a cabalidad su desempeño laboral.

Actualmente dentro de las entidades de trabajo y de acuerdo al mundo competitivo que impera en la actualidad la gran mayoría de las empresas, ha tenido que implementar cambios, replantear sus estrategias y necesidades, colocando tecnología de punta que facilite la mano de obra de los trabajadores, y a su vez agilice el aporte que brindan las personas con discapacidad.

Es aquí entonces, donde las nuevas tecnologías cada día propician y dan influencia a una nueva forma de comunicación y formas de trabajo. Las tecnologías son de gran ayuda para intercambiar apoyo sobre las habilidades que pueden demostrar las personas con discapacidad en un puesto de trabajo, rompe las barreras e impedimentos ya que crea independencia, esto a su vez influye a dar oportunidades de formación, capacitación e incrementa sus posibilidades en el entorno laboral. (Suria, 2004).

De esta manera, se evidencia, que las nuevas tecnologías especialmente las relacionadas con la informática y las telecomunicaciones

contribuyen a una mayor autonomía de las personas con discapacidad. El uso del ordenador incide sobre la calidad de vida y laboral de las personas con discapacidad. (Galerón, 2002).

De acuerdo a Koon y de la Vega (2008), los informes de la UNESCO reconocen el potencial de las nuevas tecnologías de la información y comunicación e indican que es evidente que las oportunidades que abre la globalización en los cambios tecnológicos en el apoyo laboral de las personas con discapacidad influyen en sus habilidades y destrezas.

En tal sentido, la empresa Suministradora Flexogràfica C.A. SUMIFLEX, C.A. sede ubicada en el Estado Carabobo, dedicada a la distribución de suministros, insumos y maquinarias de artes gráficas, donde se basó la investigación, actualmente carece de estrategias para la inserción de personas con discapacidad, tomando en consideración que dicha entidad de trabajo posee una nómina total de cuarenta y tres (43) empleados, divididos en nómina directiva, sede Caracas y sede Valencia lo que quiere decir que de acuerdo a lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad el cinco por ciento (5%) de la nómina correspondería a tres (3) personas, esto va a permitir que la organización amplíe su staff de equipo de trabajo y a su vez brindará la posibilidad de insertar al campo laboral a personas con discapacidad que necesiten un empleo digno donde desarrollar sus habilidades y destrezas.

Por esta razón, se hizo necesario realizar una investigación que tiene como objeto de estudio proponer estrategias para la inserción laboral de

personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexogràfica C.A. "SUMIFLEX, C.A", aprovechando las ventajas que brindan las nuevas tecnologías el cual se requiere para la inserción de este personal con discapacidad que lo ayudará no solo a nivel emocional, psicológico, social, económico y laboral, sino también a la empresa ya que se estará creando estrategias de inserción, que permitan contribuir con el desarrollo, crecimiento laboral, apoyo económico y de bienestar al nuevo ingreso. A partir de estos elementos dentro de la investigación se plantean las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es la situación actual en cuanto a las condiciones de trabajo para la inserción de personas con discapacidad que presenta la Empresa Suministradora Flexogràfica C.A. "SUMIFLEX C.A."?
2. ¿Cuáles son los elementos que deben prevalecer durante el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?
3. ¿Cuáles son los aspectos a tomar en consideración que hagan factible la implementación de las estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías?
4. ¿Qué estrategias deben ser consideradas para la inserción laboral de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora

Flexogràfica, C.A. “SUMIFLEX, C.A.” aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías?

Objetivos de la Investigación.

Objetivo General.

Proponer estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexogràfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.

Objetivos Específicos.

1. Diagnosticar la situación actual de las condiciones de trabajo para la inserción laboral de personas con discapacidad que presenta la Empresa Suministradora Flexogràfica C.A. "SUMIFLEX C.A."
2. Determinar los elementos que deben prevalecer durante el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexogràfica C.A. "SUMIFLEX, C.A."
3. Establecer la factibilidad de implementación de las estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexogràfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.

4. Elaborar la propuesta de las estrategias a ser consideradas para la inserción laboral de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexogràfica, C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.

Justificación de la Investigación.

Actualmente se pudo observar que la legislación ampara ampliamente los derechos de las personas con discapacidad, independientemente de su condición ya sea motora, visual, musculo-esquelético, sensorial o intelectual. Hace hincapié, que pueden formar parte de una organización, tener un empleo digno, desempeñando un cargo en una ubicación adecuada de acuerdo a su condición demostrando que, son personas como todas las demás, con las mismas oportunidades de desarrollarse y desempeñarse en una organización, solo que con una condición especial. Por ello, el presente trabajo de investigación tiene como principal propósito de estudio proponer estrategias para la inserción laboral, ya que en la actualidad la importancia de las leyes es buscar la aceptación, inserción y respeto para que dichas personas puedan llegar a ser pieza importante de una organización.

Dicha investigación ofreció un aporte beneficioso así como una herramienta útil, factible y de gran importancia a la organización Suministradora Flexogràfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." ya que de esta manera dicha empresa podrá establecer estrategias de inserción laboral permitiendo que las personas con discapacidad se incorporen a una actividad laboral

productiva estando consciente de la necesidad que se tiene de cumplir a cabalidad lo establecido en la legislación.

Así como se considera de gran contribución a los trabajadores de la empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A.", porque a través de las estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad, van a comprender la importancia del trabajo en equipo, la sociabilización e integración en apoyo a las personas con discapacidad.

Ofrece un aporte innovador a la investigadora, ya que a través de esta primera experiencia se obtuvo importantes conocimientos referentes a la creación de un programa de inserción laboral para personas con discapacidad y la importancia del mismo dentro del Dpto. de Gestión Humana en la organización, y todo lo que se requirió a la hora de crear, plantear e implementar dicho proceso mediante la aplicación de conocimientos teóricos para la solución de un problema práctico.

A su vez, permitió que se analicen diversos aspectos donde se abordó el tema de inserción de personas con discapacidad, con una visión más amplia y de esta manera proponer estrategias de inserción que sirvan de guía, adaptado a las necesidades que presenta la organización, logrando incorporar técnicas a favor de los trabajadores y de la empresa.

De igual manera, posee un gran aporte social, ya que se está contribuyendo con la inserción de personas con discapacidad que viven en

zonas adyacentes, y a su vez se aplicó un ganar y ganar, con el único propósito de contribuir con la mejora y calidad de vida de la comunidad discapacitada.

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

En este capítulo a desarrollar, se muestra información que forma parte de los fundamentos que servirán de base, para sustentar la investigación y guardan relación con el tema, de la Inserción Laboral de las personas con discapacidad y como las nuevas tecnologías pueden contribuir a que el desempeño de estas personas sea más útil y prospera dentro de la organización. De esta manera se presentan a continuación los antecedentes de estudios previos que servirán de apoyo a la investigación.

Antecedentes de la Investigación.

En la actualidad, la inserción laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un tema que trasciende latitudes, aun hoy en día, a pesar de las normativas legales y convenios internacionales; en las organizaciones se observa que existe desconocimiento de procesos de inserción laboral a personas con discapacidad, así como la falta de sensibilidad por parte de trabajadores que permitan la integración de dicho personal. De esta manera, se señala algunos estudios realizados previamente que son considerados de interés y forman parte de los antecedentes de esta investigación.

Paticas (2012). **Evaluación de la percepción interna de los trabajadores en relación al programa de inserción laboral de personas**

con discapacidad en una empresa de la industria farmacéutica. Trabajo de grado para optar por al título de Magister en Administración de Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Dicho trabajo de investigación surgió de la necesidad de conocer el proceso de inserción de personas con discapacidad en una empresa de la Industria Farmacéutica en el Estado Carabobo, para tal fin se planteó como objetivo general de investigación evaluar la percepción de los trabajadores convencionales y discapacitados en relación al programa de inserción de Personas con Discapacidad de acuerdo a la aceptación, socialización de los mismos con el fin de proporcionar estrategias de mantenimiento y mejoramiento. La metodología empleada consistió en un estudio de campo descriptivo. Entre las principales conclusiones se encuentra que la empresa posee condiciones físicas en las edificaciones para el trabajo de las personas con discapacidad, además que los trabajadores no tienen conocimientos adecuados acerca de los tipos de discapacidad ni de las herramientas comunicacionales dependiendo de la discapacidad. El presente antecedente se considera de gran aporte, porque presenta una problemática similar a la planteada en la empresa objeto de estudio, y por otro lado, presenta escenarios que sirven de sustento en la investigación debido a que plantea recomendaciones como métodos de sensibilización entre los trabajadores.

García, (2011). **Las personas con Discapacidad en el campo laboral, regulaciones, desarrollo y oportunidades: Caso estudio Diques Astilleros Nacionales C.A. (DIANCA).** Trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. El trabajo de grado permitió visualizar que el desarrollo de las personas con discapacidad es un tema complejo, la misma tiene como propósito dar a conocer la problemática a las que se enfrentan las

personas con discapacidad en el momento de su inserción en la empresa caso de estudio así como el cumplimiento de las regulaciones, desarrollo y oportunidades que se les deben brindar a los afectados. La metodología utilizada corresponde a una investigación de tipo descriptiva apoyándose en investigación de campo, el cual permitió obtener la información de manera directa. Dicho antecedente se considera importante a la investigación objeto de estudio, ya que plantea aspectos donde existen debilidades tanto de parte de la empresa como de parte al proceso de inserción del personal con discapacidad, tomando a su vez las regulaciones establecidas en las normativas legales.

Aguilera, (2011). **Recursos para fomentar la accesibilidad tecnológica en la comunidad: la tecnología como herramienta de apoyo en la educación especial y la discapacidad.** Trabajo de grado para optar al título de Magister Internacional Comunicación y Periodismo Digital. Universidad Mayor (Santiago de Chile). El presente trabajo de investigación busca exponer el aporte de la tecnología en personas con discapacidad en especial de las tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC`s). Las TIC`s pueden convertirse en un real aporte en el proceso de aprendizaje, ayudando a reforzar conocimientos, a mejorar su nivel de sociabilidad, superar barreras de lenguaje y comunicación, mejorar su autonomía, tener acceso a la información, a las redes sociales, todo a través de Internet de una forma más cómoda y práctica, según sus capacidades. La metodología utilizada es de investigación documental. Busca exponer la importancia de potenciar la accesibilidad de las tecnologías como formas de aprendizaje en las personas con discapacidad en Chile. De acuerdo al antecedente expuesto, se considera interesante para la investigación objeto de estudio, debido a que expone el uso de la tecnología como herramienta de apoyo en

las personas con discapacidad, a su vez se toma como base para el estudio a efectuar aplicando las tecnologías en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Bases Teóricas.

Las bases teóricas forman parte de la estructura epistemológica de toda investigación. En ella se van organizando cada variable o indicador para complementar el deber ser de la investigación. En este sentido Balestrini (2002:91) señala que el marco teórico es "el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio". De esta manera se mencionan las teorías que forman parte fundamental del objeto de estudio.

Discapacidad.

En la actualidad existen leyes, convenios internacionales, reglamentos y organizaciones que están encargadas de proteger los derechos de las personas con discapacidad. En este sentido según Cáceres (2004:1) señala que de acuerdo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las discapacidades y la salud (CIDDM) mediante la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1980) delimitó el significado y tipos del concepto de discapacidad:

Cuadro N° 1
Distintos significados para el termino Discapacidad.

DEFICIENCIA	DISCAPACIDAD	MINUSVALIA
Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio solo afecta al órgano de la audición, del órgano de la visión, viscerales, musculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras deficiencias.	Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de conducta, de comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.	Es toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales. Se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento o estatus de la persona en relación con sus propias expectativas o las del grupo al que pertenece, representa la socialización de una deficiencia o discapacidad. La desventaja surge del fracaso o incapacidad para satisfacer las expectativas del universo del individuo. Las minusvalías se clasifican de acuerdo a seis grandes dimensiones en las que se espera demostrar la competencia de la persona y que se denominan roles de supervivencia, por lo que las minusvalías podrán ser: de orientación, de independencia física, de la movilidad ocupacional, de integración social, de autosuficiencia económica entre otras.

Fuente: Cáceres (2004).

En este sentido, la autora clasifica los distintos términos utilizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) donde se distingue que a pesar de la terminología utilizada, llegan a un mismo criterio que indica la deficiencia o pérdida temporal o permanente de una función motora.

Por su parte, La Ley para personas con Discapacidad (2007) establece:

Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencian 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. (Art.5).

De igual manera Parra, C (2004) define la discapacidad como:

El propósito se resume en procurar que la persona con una discapacidad física, psíquica o sensorial pueda ser funcional y productiva de acuerdo no solamente con sus condiciones de discapacidad sino también con sus propósitos de vida en el contexto social del cual hace parte. (pág.26)

Tipos de Discapacidad.

De acuerdo al Programa Nacional de Atención en salud para las personas con discapacidad (PASDIS) los tipos de discapacidad se clasifican de acuerdo:

Cuadro N° 2
Clasificación Tipos de Discapacidad.

Movilidad Reducida	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Intelectual o Déficit Sensorial.
Se entiende por persona con movilidad reducida, aquella persona que por su condición física tiene dificultad temporal o permanente para desplazarse, personas en silla de ruedas, que utilizan bastón, u otra ayuda para desplazarse, adultos mayores, mujeres embarazadas, mujeres que trasladan coches, personas trasladando peso entre otros.	Son aquellos que tienen dificultades de percepción, debido a una limitación de sus capacidades sensitivas, principalmente las visuales (baja visión o Ciegos) y las auditivas. Las personas con problemas del funcionamiento auditivo son las personas que tienen hipoacusia (disminución de la audición) o sordera, por lo cual, se les dificulta expresarse tienen problemas de la comunicación. No se les debe llamar sordo mudo, pues su problema es de audición y no logran expresarse al no poder imitar los vocablos conocidos. Otras personas con problemas en la comunicación, serian aquellos que han sufrido alguna lesión que causa trastornos para hablar o entender, también se consideran aquí a las personas tartamudas.	Son aquellas personas con retardo o disminución de la velocidad para el aprendizaje, con desorientación y algunas veces comportamientos diferentes al resto de las personas.

Fuente: PASDIS (2013).

Discapacidad Visual.

Dentro de los tipos de discapacidades se encuentra la discapacidad visual que su principal característica es la carencia, disminución o pérdida total de la visión, factor importante para el desenvolviendo del individuo en su día a día, en este sentido Navas, L y Castejón J (2000) definen la discapacidad visual como: "Consiste en la afectación, en mayor o menor grado o en la carencia de la visión". (pág.277).

Por su parte según la Organización Mundial de la Salud (2006), la discapacidad visual es "cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano".

Existen diferentes grados de pérdida de visión, que abarcan desde las deficiencias visuales (pérdida parcial) a la ceguera (pérdida total de visión). Esta discapacidad puede ser un rasgo hereditario o fruto de alguna enfermedad. La OMS cataloga siete enfermedades como las causantes de ceguera: cataratas, glaucoma, uveítis, degeneración macular, opacidad corneal, tracoma, retinopatía diabética.

Tipos de Discapacidad Visual.

Según la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10, actualización y revisión de 2006 -OMS), la función visual se subdivide en cuatro niveles:

- **Ceguera Total o amaurosis**, es decir ausencia de respuesta visual.
- **Ceguera Legal**, 1/10 de agudeza visual en el ojo de mayor visión, con correctivos y/o 20 grados de campo visual.
- **Disminución o limitación visual (visión parcial)**, 3/10 de agudeza visual en el ojo de más visión, con corrección y/o 20 grados de campo visual total.
- **La baja visión, visión parcial o visión subnormal** puede definirse como agudeza central reducida o la pérdida del campo visual, que, incluso con la corrección óptica proporcionada por lentes convencionales.

De acuerdo a los niveles de discapacidad visual que guardan correlación con los niveles de deterioro visual de acuerdo al estudio efectuado por Colenbrander (1977) y citado por Bruno, M (1999): La discapacidad visual se clasifica en:

- **Moderada:** Pueden realizar tareas visuales usando ayudas especiales e iluminación adecuada casi como cualquier persona sin problemas de visión.
- **Severa:** Requieren más tiempo para realizar tareas visuales, poner más esfuerzo y ser menos preciso aun empleando ayudas ópticas.
- **Profunda:** Puede ser muy difícil realizar tareas visuales y no pueden hacer nada que exija visión fina o de detalle.
- **Ceguera:** Carencia de la visión o percepción de luz. Imposibilidad para realizar tareas visuales.

De acuerdo al PASDIS (2008) las personas con problemas sensoriales “Son aquellas personas que tienen dificultades para reconocer los espacios, debido a una limitación de sus capacidades sensitivas, principalmente de las visuales o las auditivas y de la comunicación”. (pag.8).

De igual manera las clasifica los principales problemas que puede presentar una persona con discapacidad de la siguiente manera:

- Identificación de espacios y objetos.
- Detección de obstáculos (desniveles, elementos salientes, huecos, etc.).
- Determinar direcciones (tomar transporte público, cruzar calles o avenidas, identificar señales visuales).
- Obtener información escrita.

Discapacidad Motriz.

La Discapacidad Motriz puede provocar en el individuo disfunciones y limitaciones en sus posturas, en su desplazamiento o en la coordinación de sus movimientos así como otras dificultades en su motricidad al respecto Sánchez y Bonals (2007:703) definen la Discapacidad Motriz como:

Una alteración del aparato motor causada por funcionamiento deficiente del sistema nervioso, del sistema muscular o del sistema óseo-articular o de una interrelación de los tres sistemas, que dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o diversas partes del cuerpo.

Clasificación sobre tipos de discapacidad Motriz.

En la clasificación que distingue el PASDIS (2008) sobre personas con discapacidad motriz se incluyen los siguientes:

Cuadro N° 3

Clasificación de Tipos de Discapacidad Motriz.

Ambulantes	Tipos	Principales Dificultades
Son aquellas personas que caminan con dificultad, sea con ayuda o no de aparatos ortopédicos, bastones, muletas y/o andaderas.	Hemipléjicos (as), con parálisis total o parcial de una mitad de su cuerpo, Amputados (as) de uno o más miembros, Personas con insuficiencia cardíaca o respiratoria, Personas con yesos, Convalescientes de enfermedades o intervenciones quirúrgicas, Personas de la tercera edad, Todas aquellas enfermedades que limiten el funcionamiento de alguna (s) parte (s) del cuerpo, en grados que dificulten el uso de los brazos y piernas.	• Subir desniveles y escaleras. • Pasar por espacios estrechos. • Caminar trechos largos sin descansar. • Mayor riesgo de caídas por tropiezos. • Abrir y cerrar puertas, especialmente si tienen mecanismos de retorno. • Accionar mecanismos que requieren ambas manos a la vez.
Usuarios de sillas de rueda	Tipos	Principales dificultades.
Son personas que necesitan de una silla de ruedas o coches para realizar sus actividades diarias, bien sea por sí mismas o con ayuda.	• Tetraplejia (parálisis de los cuatro miembros). • Personas con Paraplejia (parálisis de la parte baja del cuerpo). • Personas con Hemiplejia, amputadas, de la tercera edad, imposibilitadas para caminar.	• Subir desniveles y escaleras. • Pasar por espacios estrechos. • Caminar trechos largos sin descansar. • Peligro de volcar o resbalar. • Subir pendientes importantes. • Abrir y cerrar puertas, especialmente si tienen mecanismos de retorno. • Limitación de sus posibilidades de alcance manual y visual.

Fuente: PASDIS (2008)

De esta manera se observa que la discapacidad motriz o motora se toma en cuenta la accesibilidad, la sensibilización como factores importantes

en el momento de la inclusión laboral. Al respecto las Normas Venezolanas del Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las personas Norma 2733 define la accesibilidad como: “Es la condición de las edificaciones y su entorno urbano que garantiza y/o facilita a las personas su ingreso, el recorrido, su utilización y el egreso de las mismas en forma segura, autónoma y cómoda”. (pág. 1).

Cuadro N°4

Normas COVENIN para la accesibilidad de las personas.

Covenin 3296:2001	Covenin 3297:2001	Covenin 3655:2001	Covenin 3656:2001
Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultad de comunicación.	Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de ceguera y ambliopía.	Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios, pasillos y galerías. Características generales.	Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios, rampas fijas.
Covenin 3657:2001	Covenin 3658:2001	Otra Norma UNIT 1020:2001	
Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios, escaleras.	Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios, equipamientos, bordillos, pasamanos y agarraderos.	Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios, servicios sanitarios accesibles.	

Fuente: MINTUR (2001).

En este sentido, La Ley para personas con discapacidad (2007) dedica en su Capítulo IV artículos que explican la accesibilidad y vivienda normas y reglamentaciones técnicas para las personas con discapacidad, al respecto en el Art 31 menciona lo siguiente:

Artículo 31. 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 provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad.

Las áreas comunes de zonas residenciales, los diseños interiores para uso educativo, deportivo, cultural, de atención en salud, centros, establecimientos y oficinas comerciales, sitios de recreación, turísticos y los ambientes urbanos tendrán áreas que permitan desplazamientos sin obstáculos ni barreras y el acceso seguro a los diferentes ambientes y servicios sanitarios a personas con discapacidad.(pág. 5).

A su vez, el PASDIS (2008) define la accesibilidad: “Es la posibilidad de llegar, entrar y usar todos los locales, edificaciones y espacios públicos, de forma independiente por todas las personas...”. (pág. 10).

La accesibilidad posibilita una mayor integración social de las personas que poseen algún grado de discapacidad física, sensorial, perceptiva o psicológica, al permitirles poder realizar una vida cotidiana independiente”. (pág. 10).

Discapacidad Intelectual.

En cuanto a la discapacidad intelectual o también llamada retardo mental al respecto el PASDIS (2008) define como: “Son aquellas personas con retardo o disminución de la velocidad para el aprendizaje, con desorientación y algunas veces comportamientos diferentes al resto de las personas”. (pag.9).

Por su parte, Wiesner (2004) citando a Grossman (1983) explica el significado de la discapacidad intelectual como “Es la simultanea presencia del funcionamiento intelectual bastante por debajo del promedio, con dos o más inhabilidades de adaptación presentes durante el periodo del desarrollo del individuo”. (pág. 79).

De igual manera Reyes (2014) considera que una persona tiene una discapacidad intelectual, mental o psíquica cuando “presenta trastornos en el comportamiento adaptativo previsiblemente permanente”. (pág. 29).

Principales dificultades para las personas con problemas del funcionamiento mental e intelectual.

De acuerdo al PASDIS (2008) considera que las principales dificultades que puede presentar una persona con discapacidad intelectual son las siguientes:

- Dificultad de comprensión cuando las expresiones que utilizamos hacia ellos o ellas son muy estructuradas o largas también presentan dificultad a la hora de expresarse verbalmente.
- Se les dificulta mantener el contacto visual, no logrando éste en algunos casos, por tanto las manifestaciones gestuales no son un medio ideal de comunicación con ellas.
- Las personas con autismo tienen grandes dificultades en la comprensión del lenguaje no verbal, como en el entendimiento de la mirada, de los gestos, etc. Además tienen problemas en la selección y priorización de estímulos.
- Clara dificultad para utilizar dispositivos complejos.
- La utilización de términos tecnológicos y siglas también representa una barrera para estas personas.

Discapacidad Auditiva.

En cuanto a la discapacidad auditiva se considera que es la pérdida leve, moderada o total de la audición, provocando un trastorno en la capacidad auditiva y comunicativa del individuo.

Principales dificultades para las personas con problemas de audición y comunicación.

Al respecto el PASDIS (2008) indica las principales dificultades que puede presentar una persona con problemas de audición y comunicación.

- El código de comunicación que usamos habitualmente, la lengua oral o escrita, representa múltiples obstáculos para las personas con discapacidad auditiva.
- Identificación de las señales auditivas (alarmas, timbres, etc.).- Sensación de aislamiento respecto al entorno.
- Obtener información sonora (voz, música), en particular en los edificios de uso público y transporte colectivo.
- No perciben los avisos sonoros ni pueden acceder a la banda de audio de los elementos multimedia.
- Los servicios únicamente accesibles a través de la voz.
- En los casos de sordera prelocutiva, es posible que manejen un vocabulario relativamente restringido, por lo que pueden encontrar dificultades para entender términos poco usuales o textos largos y complejos.

Confort del Puesto de Trabajo.

El confort en el puesto de trabajo o también llamado ergonomía, donde el Dr. Fernández, Ricardo (2008) señala lo siguiente: “Estudia los factores existentes en la relación hombre-máquina-entorno para que el conjunto opere con la máxima productividad que habitualmente coincide con la forma de trabajo más segura” (p.122).

En el mismo orden de ideas el Dr. Fernández, Ricardo (2008) hace mención de las condiciones de trabajo como “el conjunto de variables que

definen la realización de una tarea en un entorno; determinando la salud del operario en función de tres variables: física, psíquica y social". (pág. 26).

Procesos de Captación de Recursos Humanos.

Dentro de los procesos de captación que ejecuta un departamento de Recursos Humanos se encuentran los siguientes:

Reclutamiento.

Para que este proceso se ejecute y sea efectivo debe hacerse la solicitud de requisición de personal y se debe verificar si es para reemplazo de un trabajador o para incremento de la nómina.

En este sentido Chiavenato, I. (1990) sostiene que el reclutamiento es "Un conjunto de procedimientos que tiende a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización". (pág. 173).

Por su parte Chirinos, N. (2004:38) destaca las funciones del reclutamiento:

- Asegurar que los puestos vacantes sean ocupados por las personas más calificadas en la empresa.

- Asegurar que el proceso externo se utilice después de las fuentes internas.
- Satisfacer las necesidades de personal.
- Reducir la rotación y ofrecer oportunidades al personal eficiente.

De igual manera Chirinos, N. (2004:39) hace mención de las formas de reclutamiento.

- **Reclutamiento interno:** Ocurre cuando habiendo una vacante, la empresa trata de cubrirlo con sus trabajadores. Es la alternativa más importante a desarrollar, dado que se evidencia a través del aspecto motivacional y la permanencia efectiva de los trabajadores, si existen buenos mecanismos de información.
- **Reclutamiento externo:** Se da cuando es preciso encontrar un reemplazo externo para cubrir una vacante.

Selección.

En este sentido, Chiavenato, I. (1999:201) afirma que la selección “Es la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal”.

Por su parte Chirinos, N. (2004:55) explica que la selección “tiene como objetivo fundamental en el proceso de selección mantener el equilibrio entre los ingresos y egresos del personal, a fin de proporcionar el número y tipo de trabajador que la empresa requiere”.

Durante este proceso se evalúan las características individuales de cada candidato es decir, presencia personal, actitudes, habilidades, conocimientos, intereses, destrezas. Con la firme misión de seleccionar el candidato idóneo para el cargo. En el caso de selección de personas con discapacidad se evalúan adicionalmente tipo de discapacidad y experiencia que tenga el candidato.

Inducción y socialización.

Para Chirinos, N. (2004) la última fase de este proceso es la inducción al respecto menciona:

El proceso de orientación e inducción es considerado como un proceso lógico, compuesto por una serie de funciones que están relacionadas entre sí, el cual se utiliza en la Administración de Personal tanto en la fase de inicio así como en la fase de desarrollo del individuo dentro de la organización. (pag.120).

Al respecto Chirinos, N. (2004) explica la socialización: “Guarda relación con los procesos por los cuales un nuevo trabajador aprende el sistema de valores, las normas y los patrones de comportamiento requeridos por la sociedad, por la organización o por el grupo al cual ingresa”. (pág. 128).

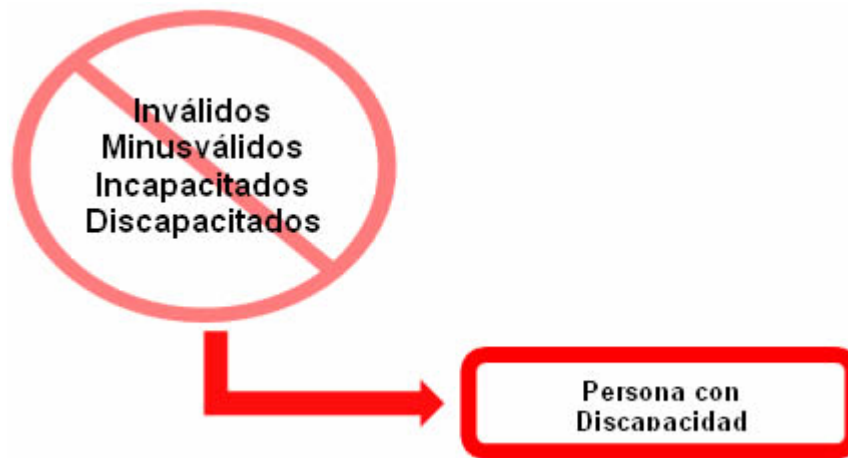
Sensibilización.

De acuerdo al PASDIS (2013) La sensibilización de las personas fomenta actitudes positivas y solidarias basadas en el derecho de las personas con discapacidad y el respeto a la diversidad, mediante un componente informativo y participativo de convivencia con personas con discapacidad y las experiencias de vivir esta realidad. Adquiere conciencia de las limitaciones y a la vez, aprende a valorar las capacidades, aspectos fundamentales para iniciar el conocimiento del otro.

El respeto a la diversidad debe partir de un conocimiento mutuo.

La discapacidad está fuertemente determinada por el entorno (contexto) y éste puede facilitar o entorpecer la realización de una actividad (comer, correr, vestirse, etc.) y participar en la sociedad, parte de los esfuerzos para lograr la integración de la persona con discapacidad es facilitar esta interacción.

El lenguaje que repercute en los procesos de integración de las personas con discapacidad, con el lenguaje se integra o se margina, es una construcción social e histórica que influye en nuestra percepción de la realidad, condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo.



Fuente: PASDIS (2013).

El término actitud está arraigado al lenguaje cotidiano, sin embargo, no es usado correctamente, la actitud es una posición de aceptación o rechazo. Las actitudes pueden ser positivas o negativas.

Las positivas:

“Promueven la capacidad para llevar a cabo transacciones con el entorno que desemboquen en el mantenimiento de uno mismo, el crecimiento y la mejora”. Estas actitudes promueven conductas y sentimientos de satisfacción, goce y alegría.

Las Negativas:

Son aquellas que dan lugar a una vida problemática, debido a la disminución de las habilidades para el mantenimiento de uno mismo, para el

desarrollo de formas de vida constructivas y saludables y para el crecimiento como personas.”

El PASDIS en sus líneas de trabajo ofrece talleres presenciales y a distancia de sensibilización y concienciación para la atención de personas con discapacidad.

Cambio Organizacional.

En este sentido, Robbins, S. (2004) explica que es el cambio organizacional: “Es una actividad que comienza en cierto momento, recorre varias etapas y culmina en algún resultado que los interesados esperan que signifique una mejora con respecto al punto de partida”. (pág. 587).

Por su parte, Blejmar, B. (2005) Entiende la gestión de cambio organizacional como “el proceso deliberadamente diseñado que mitigue los efectos no deseados de este mismo cambio y potencie las posibilidades de crear futuro en la organización, su gente y contexto”. (pag.1)

Proceso de Cambio Organizacional.

Para Ortega, A. y Quirant, A. (2006:50) los procesos de cambio son simples pero relevantes al respecto indican:

- El personal necesita tiempo para ajustarse, comprender y comprometerse con el cambio.
- Son necesarios muchos pasos para preparar al personal para el cambio y ayudarlo a enfrentarse a él, de tal forma que se perciba no como una amenaza, sino como un aliado.
- Es necesario consultar e informar de los pequeños logros que se van consiguiendo y de los problemas que van surgiendo en el proceso de cambio, e involucrar al personal para que aporte soluciones.
- Cuando más claros sea con los empleados mejor.
- El proceso de cambio algunas veces lleva consigo la negociación, sobre todo con aquellas personas que se oponen a él.

Tipología del cambio organizacional.

De igual manera Ortega, A. y Quirant, A. (2006:51) exponen los tres (3) tipos de cambios básicos que se pueden dar en una organización para adaptarse a los cambios generados tanto en su entorno como en su interior:

1. **Cambio evolutivo:** El statu quo varía de forma mínima. El cambio es lento y moderado.
2. **Cambio Revolucionario:** El statu quo varia rápida, abrupta e intensamente.

- 3. Cambio Sistemático:** El statu quo se transforma sin prisa, pero sin pausa, analizando cada paso dado y corrigiendo los errores que van apareciendo.

En este orden, los autores indican que el tipo de cambio más adecuado es el cambio sistemático. Siempre y cuando dependa de la necesidad que presente la organización.

Resistencia al cambio.

En cuanto a la resistencia al cambio Ortega, A. y Quirant, A. (2006:52) explican que “La resistencia al cambio constituye una conducta natural del ser humano ante cada situación de cambio, ante cada propuesta diferente, ante todo aquello que dicta en alguna medida de nuestro esquema de pensamiento y de acción vigente”

Impacto Tecnológico en las personas con Discapacidad.

Avances tecnológicos.

De acuerdo a Koon (2.008), el impacto tecnológico en las personas con discapacidad consiste en que, “la función de la tecnología es tratar de resolver distintas necesidades que tienen las personas con discapacidad, adecuando sus capacidades al entorno”. De esta manera se hará mención de algunos sistemas que forman parte importante como ayuda en el campo laboral y estudiantil a las personas con discapacidad:

- **Sistemas Alternativos y Aumentativos de Acceso a la Información:**
Los cuales son de gran ayuda para personas con discapacidad visual y/o auditiva.

Cuadro N° 5

Sistemas Alternativos y Aumentativos de Acceso a la información.

Tecnología de habla	Sistemas Multimedia Interactivos	Comunicaciones Avanzadas	Rehabilitación Cognitiva
El reconocimiento de voz y la conversación texto-voz ofrecen infinidad de posibilidades, algunas viables actualmente y otras en un futuro más o menos próximo.	Son aquellos que procesan, almacenan y transmiten de forma integrada imágenes, voz, textos, datos. Las personas con discapacidad se benefician de la existencia de servicios y aplicaciones multimedia que le permitirán perfeccionar el acceso multimodal en igual de condiciones.	Hay una acelerada tendencia a incluir videotelefonía, teléfonos de textos, fax y otros. Sin lugar a duda revertirá directamente en disminuir las diferencias sociales entre la población con discapacidad.	La Rehabilitación Neuropsicología constituye uno de los instrumentos de mayor importancia en el tratamiento de las alteraciones de las funciones cognitivas superiores. Mediante la interacción directa del usuario utilizando un sistema multimedia y una pantalla táctil, sin necesidad de utilizar teclados, trackball, ni mouse.

Fuente: Koon (2008).

- **Sistemas de Acceso:** Son interfaces adaptativas que permiten a las personas con discapacidad física o sensorial utilizar una computadora.

Cuadro N° 6
Sistemas de Acceso

Telelupas	Sintetizador braille	Sistema de reconocimiento óptico de caracteres	Teclado de conceptos	Sobreteclados
Son sistemas de magnificación de imágenes basados en circuitos cerrados de tv que posibilitan la lectura a personas con disminución visual.	Es un pequeño computador personal con sintetizador de voz o voz digitalizada que le permite a una persona invidente escribir información simulando a una maquina perkins y verificar luego la misma.	Este dispositivo permite a una persona con discapacidad visual reproducir la información desde una computadora utilizando un scanner que lee cualquier texto mediante un programa ocr y lo retransmite por medio de un sintetizador de voz o una línea braille	Fue creado pensado en las personas con discapacidad motriz y consiste en una cuadrícula en blanco que se puede agrupar de acuerdo a varios conceptos temáticos asignados por terapeutas.	Los hay de distintos tipos y se pueden adaptar a las necesidades del usuario
Mouses	Pizarras electrónicas copiadoras	Pantallas táctiles	Interruptores	Navegadores
Los hay de pedal, esféricos (trackball), touch entre ellos encontramos: • Emulador de ratón. • Ratón virtual. • Dreamke y. • Ghost mouse • Noisy mouse • Special keys.	Facilitan que las personas sordas e hipoacúsicas, o aquellas con dificultades motrices puedan obtener copias de clases presenciales sin perder la observación y atención de las mismas.	Permiten que las personas con dificultades motrices puedan acceder a los movimientos del cursor con la presión de un dedo o mano.	Algunos sistemas permiten a personas cuádrupléticas comunicarse a través de sus ojos mediante haces anteojos infrarrojos conectados a la interfaz y al teclado.	Existen navegadores que funcionan con comandos verbales. Entre ellos están: • Net tamer. • Braille surf. Destinados a personas con discapacidad visual.

Fuente: Koon (2008).

- **Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación:**
Desarrollados para personas que por su discapacidad, no pueden acceder a un código verbal-oral de comunicación.

Cuadro N° 7
Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación.

Sistemas de ayuda.	Sistemas sin ayuda.
Son los que requieren del empleo de cualquier instrumento para comunicarse, aparte del propio cuerpo del usuario, por ejemplo, la escritura, los pictogramas, tableros de comunicación, computadoras, etc.	Son aquellos que comprenden formas de comunicación producidas por la persona que tiene que comunicarse, ejemplo: lenguaje de señas, la palabra complementada, otros gestos para la indicación, etc.

Fuente: Koon (2008).

- **Sistemas de Movilidad:** De acuerdo a Koon (2008) Son aquellos relacionados a la movilidad personal y las barreras arquitectónicas. Una vez superadas estas dificultades se buscan las posibilidades para que las personas con graves discapacidades físicas puedan interactuar o utilizar una computadora. Entre ellos se mencionan:
 - Chip para parapléjicos.
 - “Phantom”, dedo-robot para ciegos.
- **Sistemas de Control de Entornos:** Permiten la manipulación de dispositivos que ayudan a controlar un entorno.

Cuadro N° 8
Sistemas de Control de Entornos.

Control Ambiental	Realidad Virtual
Existe gran número de interfaces que permiten a las personas con discapacidad motora, el poder controlar dispositivos de uso domésticos. Ejemplo: Las llamadas "casas inteligentes", cuyo software facilita: conectar/desconectar timbres, abrir/cerrar puertas, comunicarse por teléfono, control de luces/aire acondicionado/ TV u otros dispositivos.	Es una tecnología adaptativa mediante nuevos dispositivos de entrada y salida avanzados, tales como guantes sensitivos, dispositivos de seguimiento de movimientos oculares, posicionadores de 3D, con alentadoras y crecientes posibilidades en el diseño de sistemas de asistencia a personas con discapacidad.

Fuente: Koon (2008).

- **Sistema Braille:** El Braille es un sistema de lectura y escritura táctil pensado para personas con discapacidad visual. En este sentido Mackenzie, C. (1954) explica cómo está constituido el alfabeto Braille Latino "En el Braille latino, el alfabeto abarca veintiséis de los signos, diez de los cuales sirven internacionalmente como signos de puntuación, mientras que los veintisiete restantes se usan diversamente, para satisfacer las necesidades especiales de cada lengua determinada, o para las abreviaturas". (pág. 15).
- **Proyectos desarrollados por el grupo EATCO:** El objetivo final de EATCO es la implantación de modelos de desarrollo local sostenible a través de las TIC para personas con dependencia (discapacitados, marginados, mujeres maltratadas etc.) realizando, para ello, una recopilación, evaluación, difusión y desarrollo de experiencias e-Learning para grupos desfavorecidos que permitan la "inclusión digital", proporcionando herramientas para evitar la brecha digital entre los ciudadanos con problemas de accesibilidad a estas tecnologías,

dinamizando la comunicación, el dialogo y la transferencia entre los profesionales y colectivos interesados, contribuyendo así, al desarrollo del aprendizaje digital en todos los grupos sociales.

Cuadro N° 9
Proyectos desarrollados por el Grupo EATCO.

A Nivel de Software		
Escribo	T-Comunica	TC-Autor
Introduce la posibilidad del aprendizaje de la escritura caligráfica, permitiendo gracias a su control de velocidad, apreciar el trazado paso a paso. Muestra cómo debe escribirse con un lápiz, bolígrafo sobre un papel real con una calidad de escritura.	El T-Comunica está dentro de los sistemas aumentativos de comunicación que utilizan símbolos pictográficos que representan diferentes categorías gramaticales y que lleva un dibujo representativo del concepto. El objetivo es el aprendizaje de los símbolos, posteriormente de frases y por ultimo las utilice para comunicarse con otras personas.	Es un sistema que está constituido por una serie de módulos y herramientas que nos van a permitir trabajar en un entorno autor multimedia. Presenta en pantalla un sistema iconográfico para representar las funciones del programa de forma visual. Se ha diseñado para ser utilizado con todas las posibilidades del teclado de conceptos.
TC-Soft	TC-Lamina	HT-acon
El TC-Soft dentro de las autoayudas es un teclado en pantalla que permite mediante su uso por el ratón o cualquier otro tipo de dispositivo adaptado a discapacidades similar las funciones que se pueden hacer con el teclado convencional. El objetivo de escribir este texto mediante TC-Soft es mandarlo a cualquier aplicación Windows, ya sea este correo electrónico, chat, etc.	Es un editor gráfico vectorial que permite crear y editar láminas para su posterior uso sobre el teclado de conceptos.	Permite asignar combinaciones de teclas a las casillas de Teclado de conceptos, de manera que al pulsar sobre este se envía a la aplicación Windows que este activa, la secuencia de teclas que tenga asignada la casilla del TC pulsada.

Fuente: Grupo EATCO. (pág. web).

Cuadro N° 10
Proyectos desarrollados por el Grupo EATCO.

A Nivel de Hardware.	
Teclado de Conceptos	Ratón Bucal
Es una superficie plana con una matriz de membranas táctiles sensibles, de dimensiones en forma DIN A3 donde se superponen laminas con iconos o dibujos. La membrana táctil está dividida en 256 casillas distribuidas en 16 filas y 16 columnas. El tablero está conectado al ordenador como una extensión del teclado.	Permite mover el cursor del ordenador al desplazar el mando de joystick en la dirección deseada. Esta especialmente indicado para ser utilizado con la barbilla, boca, muñeca o mano. En el extremo lleva incorporado un pulsador para hacer el clic del ratón.
Teclado de Conceptos Luminosos	Emulador de Ratón por Pulsadores
Sustituye la membrana sensible por una matriz de leds, los cuales se iluminan uno a uno, por filas o por bloques en la secuencia y tiempo que se les indique desde el ordenador. La selección un led o de un bloque de ellos se realzara accionando un pulsador en el momento en que este iluminada la zona que se desea seleccionar.	Consiste en un dispositivo que tiene las mismas funciones que el raton bucal, pero el joystick se ha sustituido por direcciones ortogonales y diagonales las cuales se realizan mediante ocho entradas digitales. Además de las cuatro para realizar el clic, doble clic, clic permanente y cambio de velocidad.
Emulador de Ratón por Reconocimiento de Voz	
Puede realizar todas las funciones de un ratón convencional pero controlado por la voz. El dispositivo tras un entrenamiento de las palabras que se van a emplear queda preparado para mover el cursor mediante las palabras reconocidas.	

Fuente: Grupo EATCO. (pág. web).

En este sentido, se observa como los diversos autores hacen mención de algunos de los sistemas que brindan apoyo a las personas con discapacidad en sus distintas clases de discapacidad. Para la investigación objeto de estudio, forma parte relevante las clases de tecnologías que son aplicadas por las distintas discapacidades, ya que de esta manera se profundizara el contexto para reforzar la investigación, y demostrar como las nuevas tecnologías facilitan el desempeño laboral en la inserción de las personas con discapacidad.

Bases Legales.

En la legislación Venezolana se observa cómo se establecen artículos que amparan a las personas con discapacidad tanto el ámbito social, laboral como en su entorno psicosocial. Todo ello con la firme convicción que la persona con discapacidad pueden tener una interrelación con su entorno de una forma armónica, donde los individuos que lo rodean respeten sus derechos. En este sentido, se aborda las bases legales que serán de apoyo a la investigación objeto de estudio.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

De esta manera tomando como principal base legal la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) publicada en gaceta oficial N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999, establece:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizara el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana. (Art. 81)

Ley para Personas con Discapacidad.

En otro orden de ideas, la Ley para personas con Discapacidad publicada en gaceta oficial N° 38.598 del 05 de Enero de 2007 establece:

El Estado Regulara los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. (Art.1).

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras publicada en gaceta oficial extensión 6076 del 7 de Mayo de 2012 establece:

El Estado promoverá, adoptara y desarrollara 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 las trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo. (Art. 289).

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

A su vez, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en gaceta oficial N° 38.236 del 26 de Julio de 2005 establece:

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 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. (Art 1-N°1).

En este sentido, se refleja que de acuerdo a las normativas legales venezolanas, cada norma ampara el pleno derecho de los ciudadanos en especial a las personas con discapacidad, de disfrutar de una vida plena y saludable, accedendo a un empleo digno donde independientemente de la discapacidad, mantenga una vida normal, armónica donde la familia y la sociedad participen en este propósito. Es importante acotar, que para investigación las bases legales son el fundamento teórico, que sustenta los aspectos de las normativas vigentes en nuestro país, sus sanciones y el afianzamiento del marco teórico.

Tratados Internacionales para la Protección de las Personas con Discapacidad.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Artículo 27 Trabajo y empleo:

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, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Definición de Términos Básicos.

Accesibilidad: Es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas. Es indispensable e imprescindible, ya que se trata de una condición necesaria para la participación de todas las personas independientemente de las posibles limitaciones funcionales que puedan tener.

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS): Es un instituto autónomo con personalidad jurídica que tiene como finalidad coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, así como también en la prevención y promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad.

Discapacidad: Es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

Estrategia: Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión.

Inserción Laboral: Es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido.

Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS): Es el Programa Nacional de Atención en Salud

para las Personas con Discapacidad. Forma parte de la estructura organizativa y funcional del Ministerio del Poder Popular para la Salud.

Sensibilización: La sensibilización de las personas fomenta actitudes positivas y solidarias basadas en el derecho de las personas con discapacidad y el respeto a la diversidad, mediante un componente informativo y participativo de convivencia con personas con discapacidad y las experiencias de vivir esta realidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

Diseño de la Investigación.

Este capítulo tiene como objetivo primordial alcanzar el conocimiento científico, estableciendo lineamientos para la elaboración de la investigación objeto de estudio. En este sentido, se puede mencionar que según Stracuzzi y Martins (2006) la investigación objeto de estudio, está basada en una Investigación de Diseño no experimental, de tipo de campo apoyada en el tipo documental de nivel explicativo-transversal y modalidad proyecto factible, ya que clasifica cada uno de los objetivos planteados, permitiendo de esta manera realizar diagnósticos que apoyen y sean viables durante el recorrido de la investigación.

A su vez, Hernández, Stracuzzi y Martins (2006:96) mencionan que la investigación de Diseño no experimental “Es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real, en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos”. Por su parte, Arias Fidias (2006:31) menciona que la investigación de Campo “Es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna”.

De esta manera, Arias Fidias (2006:27) explica el diseño de investigación de tipo documental “Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”.

En cuanto a los niveles de investigación explicativa - Transeccional, Arias Fidias (2006:26) explica el nivel de investigación explicativo como: “Se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto”. En este sentido, Stracuzzi y Martins (2006:104) explican la Investigación Transeccional como “Se ocupa de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es la de describir las variables, analizar su incidencia e interacción en un momento dado, sin manipularlo”

Es importante mencionar que la investigación objeto de estudio de acuerdo a lo planteado y sus objetivos se sustenta en un proyecto factible. Es por ello, que el proyecto factible de acuerdo a la UPEL (2006):

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. (p.07).

Bajo estos criterios a utilizar, se puede obtener los datos necesarios que permitan desarrollar la contextualización de la investigación y dar solución a la propuesta a realizar.

Población y Muestra.

La población objeto de estudio es de carácter finito, ya que es un número limitado de trabajadores a investigar. En este sentido, Stracuzzi y Martins (2006:115) explican que se entiende por población: “Es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones”.

Como objeto de la investigación a realizar se tomara una muestra poblacional de 26 trabajadores, correspondiente a la sede de Valencia el cual es una población de fácil acceso, y por lo tanto no necesita muestreo para efectuar la investigación ya que la muestra es igual a la población.

En este sentido Arias, Fidias (2006:83) explica que se entiende por muestra: “Es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Para efectuar la investigación se requirió la recolección de información, a través de técnicas e instrumentos que son de suma importancia para obtener los objetivos propuestos para el desarrollo de la investigación objeto de estudio. En este sentido las técnicas para recolectar dicha información son: Análisis documental, Observación estructurada, encuesta escrita y el instrumento a utilizar es la computadora y sus unidades de almacenaje, lista de cotejo y cuestionario.

De esta manera, Stracuzzi y Martins (2006:129) mencionan que la entrevista estructurada y no estructurada “Se entiende por no estructurada como la que se realiza sin la ayuda de elementos técnicos especiales. La estructurada es la que se realiza con ayuda de elementos técnicos apropiados”.

Por su parte, Arias Fidias (2006:73) define la entrevista como “Una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara” entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida”.

Para Stracuzzi y Martins (2006:134) la encuesta es “Una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador”.

Como instrumento tenemos el cuestionario y al respecto Arias Fidiás (2006:74) explica el cuestionario como: “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de serie de preguntas”.

Validez y Confiabilidad del Instrumento y Recolección de Datos.

En este sentido, es importante acotar que mediante estas técnicas e Instrumentos de recolección de datos serán de ayuda para estructurar mediante la escala de Lickert el instrumento cuestionario y lista de cotejo que son de apoyo en el desarrollo de la investigación, y a su vez determinar su validez mediante el juicio de experto y para la confiabilidad se utilizara el Coeficiente de Alfa de Cronbach

De acuerdo a Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003:67) “La confiabilidad y la validez son cualidades esenciales que deben estar presentes en todos los instrumentos de carácter científico para la recogida de datos”.

Por su parte Stracuzzi y Martins (2006:180) explican el Coeficiente de Alfa de Cronbach como: “Es una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es junto a la validez un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala de Lickert”.

Formula de Coeficiente de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{s_t^2} \right],$$

Para la investigación efectuada la confiabilidad del instrumento aplicado fue realizada por un profesional estadista mediante estudio de alpha de cronbrach. Dicho estudio arrojo los siguientes valores:

ALPHA=	0,9090	90,90%	En este caso Alto Grado de Confiabilidad Mientras más cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad
N =	23		Número de Items
N -1 =	22		Número de Items -1 grado de libertad
St =	27,9012	(Items)	Sumatoria de varianzas
S =	204,482		Varianza

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

Formula:

$$\text{ALPHA} = N/N-1 * 1-St/S$$

De acuerdo al estudio y los cálculos efectuados el instrumento aplicado mediante niveles por escala de Lickert, arrojo una confiabilidad alta de 0.90. (Ver Anexo. Alpha de Cronbach).

CUADRO N° 11
CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Objetivo General: Proponer estrategias para la inserción de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.						
Objetivos Específicos: Diagnosticar la situación actual de las condiciones de trabajo para la inserción laboral de las personas con discapacidad.						
Dimensión	Subdimensiones	Indicadores	Items	Fuentes	Técnicas	Instrumentos
Aspectos administrativos y legales de su contratación		Tipo de Contrato de Trabajo	Contrato por tiempo determinado	Archivos de la Gerencia	Análisis Documental	Computadora y sus unidades de almacenaje
			Contrato por tiempo indeterminado			
Condiciones de Infraestructura	Infraestructura	Infraestructura interna y externa	Tipo de infraestructura apta para personal con discapacidad	Infraestructura administrativa y planta	Observacion Estructurada	Lista de Cotejo
Confort del Puesto de Trabajo	Puesto de Trabajo	Condiciones y confort en el puesto de trabajo	Tipo de puesto de trabajo	Puestos de Trabajo Administrativos y planta	Observación	Diario de Campo
			Condiciones del puesto de trabajo		Entrevista no Estructurada	Libreta de notas
			Confort del puesto de trabajo		Encuesta escrita	Cuestionario

FUENTE: Meneses (2015)

CUADRO N° 11.2
CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Objetivo General: Proponer estrategias para la inserción de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.						
Objetivos Específicos: Determinar los elementos que deben prevalecer durante el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad aprovechando las nuevas tecnologías.						
Dimension	Subdimensiones	Indicadores	Items	Fuentes	Técnicas	Instrumentos
Reclutamiento	Tipos de Reclutamiento	Reclutamiento Interno	Familiares o hijos de los trabajadores	Trabajadores de la empresa y archivos	Encuesta escrita	Cuestionario
		Reclutamiento externo	Búsqueda del personal	Trabajadores de la empresa (recomendaciones)		
	Técnicas de Reclutamiento	Anuncios, agencias de colocación, agencias privadas, Conapdis, Inspectorías de Trabajo, portales web	Utilización de técnicas de reclutamiento	Entes gubernamentales, postulaciones página Web	Análisis documental	Computadora y sus unidades de almacenaje.
Selección	Entrevista	Entrevista estructurada	preguntas predeterminadas	Dpto de Gestion Humana	Análisis Documental	Computadora y sus unidades de almacenaje.
		Entrevista no estructurada	preguntas no previstas			
	Pruebas psicotécnicas	Psicotécnicas	Conocimiento del individuo	Trabajadores de la empresa	Encuesta escrita	Cuestionario
		Psicológicas	Personalidad del individuo			
		De conocimiento	Grado de habilidades para el cargo			

FUENTE: Meneses (2015)

Continua...

CUADRO N° 11.3
CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Objetivo General: Proponer estrategias para la inserción de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.						
Objetivos Específicos: Determinar los elementos que deben prevalecer durante el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad aprovechando las nuevas tecnologías.						
Dimension	Subdimensiones	Indicadores	Items	Fuentes	Técnicas	Instrumentos
Inducción	Socialización	Patrono	Socialización con el patron	Patrono y Trabajadores de la empresa	Encuesta escrita	Cuestionario
		Trabajadores	Socialización con los trabadores			
Tipo de Discapacidad	Discapacidad Visual	Distancia que puede ver	corta o larga distancia	Trabajadores de la empresa Puestos de trabajo, descripciones de cargos.	Encuesta escrita Observación	Cuestionario, Lista de Cotejo
		Sistema Braille	Aprendizaje del sistema Braille			
		Tipo de Discapacidad visual	Ciega o baja vision			
	Discapacidad Motriz	Limitación para desplazarse	Accesos para personas con discapacidad			
			Sensibilización			
			Pasamanos y rampas para desplazamiento			
	Discapacidad Auditiva	Tipo de discapacidad auditiva	Hipoacusia, sordera, tartamudez			
			Receptividad			
		Lenguaje de señas	Aprendizaje del lenguaje de señas			
	Discapacidad Intelectual	Tipo de discapacidad intelectual	Retardo o disminución del aprendizaje			
			Aceptación			

Fuente: (Meneses 2015)

Continua....

CUADRO N° 11.4
CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Objetivo General: Proponer estrategias para la inserción de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.						
Objetivos Específicos: Determinar los elementos que deben prevalecer durante el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad aprovechando las nuevas tecnologías.						
Dimension	Subdimensiones	Indicadores	Items	Fuentes	Técnicas	Instrumentos
Sensibilización	Tipos de sensibilización	Patrono	Sensibilización del patrono con el personal discapacitado	Patrono y Trabajadores de la empresa	Encuesta escrita	Cuestionario
		Compañeros de Trabajo	Sensibilización de los compañeros de trabajo con el personal discapacitado			
Cambio clima organizacional	Disposición de adaptación al Nuevo entorno laboral	Patrono	Disposición de adaptación por parte del patrono	Patrono y Trabajadores de la empresa	Encuesta escrita	Cuestionario
		Compañeros de Trabajo	Disposición de adaptación de los compañeros de trabajo			
	Disposición para el Cambio	Patrono	Disposición para el cambio organizacional por parte del patrono	Patrono y Trabajadores de la empresa	Encuesta escrita	Cuestionario
		Compañeros de Trabajo	Disposición para el cambio organizacional por parte de los compañeros de trabajo			

Fuente: (Meneses 2015)

Continua...

CUADRO N° 11.5
CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Objetivo General: Proponer estrategias para la inserción de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. “SUMIFLEX, C.A.” aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.						
Objetivos Específicos: Determinar los elementos que deben prevalecer durante el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad aprovechando las nuevas tecnologías.						
Dimension	Subdimensiones	Indicadores	Items	Fuentes	Técnicas	Instrumentos
Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación.	Comunicación Alternativas	Sistema con Ayuda	Capacitación en el sistema	Dpto. Gestión Humana	Análisis Documental	Computadora y sus unidades de almacenaje.
	Comunicación Aumentativa	Sistema sin ayuda	Adiestramiento			
Sistemas de movilidad.	Chip para parapléjicos	Movilidad personal	Aprendizaje			
	Phantom	Barreras arquitectonicas	Receptividad al cambio			
Sistemas de control de entornos.	Control Ambiental	Equipos de software	Capacitación			
	Realidad Virtual		Adiestramiento			
Sistema Braille	Sintetizador Braille	Utilización Sistema Braille	Adaptación			
		Utilización de Lengua de señas venezolanas	Aprendizaje de Lenguaje de señas			
Proyectos Desarrollados por el grupo EATCO	Nivel Software	Equipos de Software	Capacitación en equipos de software para discapacitados			
	Nivel Hardware					

Fuente: (Meneses 2015)

Fin.

CUADRO N° 11.6
CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Objetivo General: Proponer estrategias para la inserción de personas con discapacidad en la Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A." aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías.						
Objetivos Específicos: Establecer la factibilidad de implementación de las estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad aprovechando las nuevas tecnologías.						
Dimension	Subdimensiones	Indicadores	Items	Fuentes	Técnicas	Instrumentos
Tipos de Factibilidad	Factibilidad Económica	Recursos económicos	análisis de costos y beneficios	Dpto Administración	Observación estructurada	Lista de Cotejo
	Factibilidad Humana u Operativa	Personal capacitado	Personal preparado para la capacitación	Dptos administrativos / operativos		
	Factibilidad Técnica o tecnológica	Equipos y herramientas tecnológicas	Equipos de Software	Dpto Sistema		
	Factibilidad Organizacional	Estructura Organizacional	Ocupación o creación de cargos	Gerencia		
	Factibilidad Legal	Aspectos Legales	Normativa Legal	Dpto Legal	Análisis Documental	Computadora y sus unidades de almacenaje.
	Factibilidad Política	Normas y políticas internas	Lineamientos y parámetros en las normas internas de la empres	Dpto. Gestión Humana	Análisis Documental	Computadora y sus unidades de almacenaje.
	Factibilidad de tiempo	A largo o corto plazo	Cronograma de tiempo	Dpto. Gestión Humana		

Fuente: (Meneses 2015)

CAPITULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

A través de este capítulo se busca demostrar mediante tabuladores y gráficos la importancia y necesidad de elaborar Estrategias para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Basada en las Nuevas Tecnologías Caso: Empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A."

Para realizar dicho análisis e interpretación de los datos se procedió a utilizar el Análisis documental, Observación, Entrevista, encuesta escrita y el instrumento a utilizar es la computadora y sus unidades de almacenaje, lista de cotejo, libreta de notas, y cuestionario el cual contiene un total de Veintitrés (23) Ítems tipo escala de Lickert aplicándose dicho instrumento a Veintiséis (26) trabajadores de la sede de Valencia, el instrumento aplicado está estructurado para dar respuestas de acuerdo a cinco (5) niveles: Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Muy en desacuerdo (1). El análisis se efectuó calculando un puntaje máximo el cual arroja 130 puntos y un puntaje menor de 32 puntos, por lo que cada ítem se calculó en base al puntaje por nivel y de esta manera obtener el total de puntaje por ítems. Por consiguiente, este puntaje dio la inclinación de las respuestas que tuvieron una frecuencia alta en los trabajadores. Las respuestas generadas mediante la ejecución del instrumento se ordenaron y tabularon dando como resultado cuadros y gráficos estadísticos que ayudan a visualizar las inquietudes que perciben los trabajadores. Seguidamente se procedió a realizar de manera objetiva la interpretación de los resultados, para así luego presentar las conclusiones y recomendaciones teniendo como

base los objetivos propuestos al inicio de la investigación. A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por el cuestionario aplicado a los trabajadores.

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 1: Resultados.

Dimensión: Confort del Puesto de Trabajo.

Subdimensión: Puesto de Trabajo.

Indicador: Condiciones y confort en el puesto de trabajo.

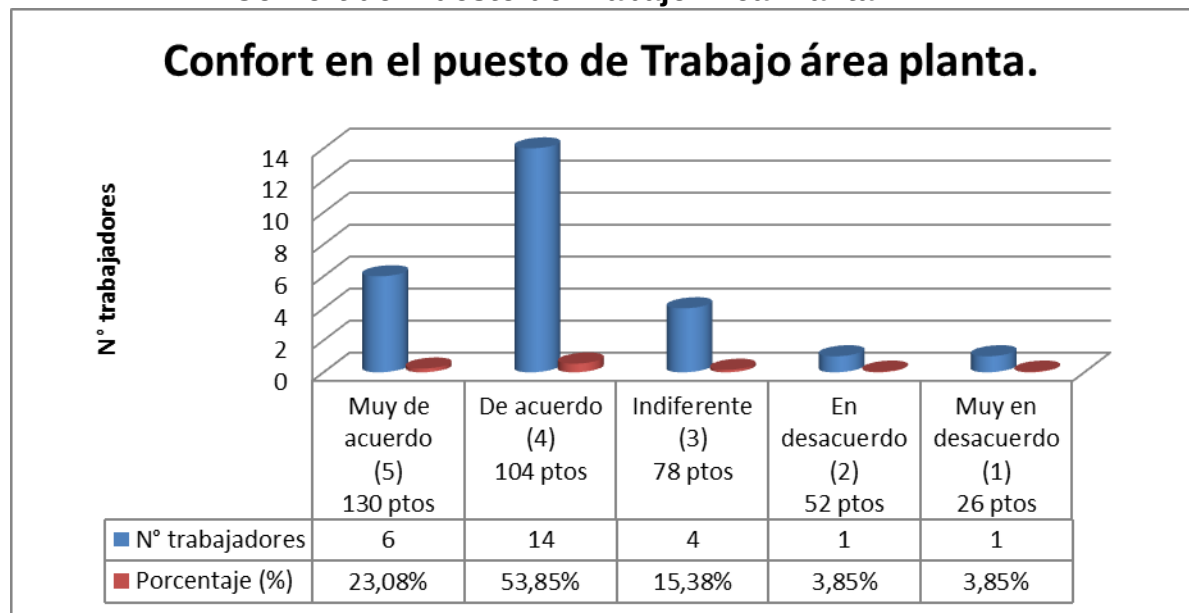
Ítems: 1. Las condiciones del puesto de trabajo en el área de planta están acordes a las necesidades de una persona con discapacidad al momento de su ingreso.

Tabla N° 1
Confort del Puesto de Trabajo Área Planta.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	6	14	4	1	1	26
Puntaje escala Lickert	30	56	12	2	1	101
Porcentaje (%)	23,08%	53,85%	15,38%	3,85%	3,85%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 1
Confort del Puesto de Trabajo Área Planta.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 2: Resultados.

Dimensión: Confort del Puesto de Trabajo.

Subdimensión: Puesto de Trabajo.

Indicador: Condiciones y confort en el puesto de trabajo.

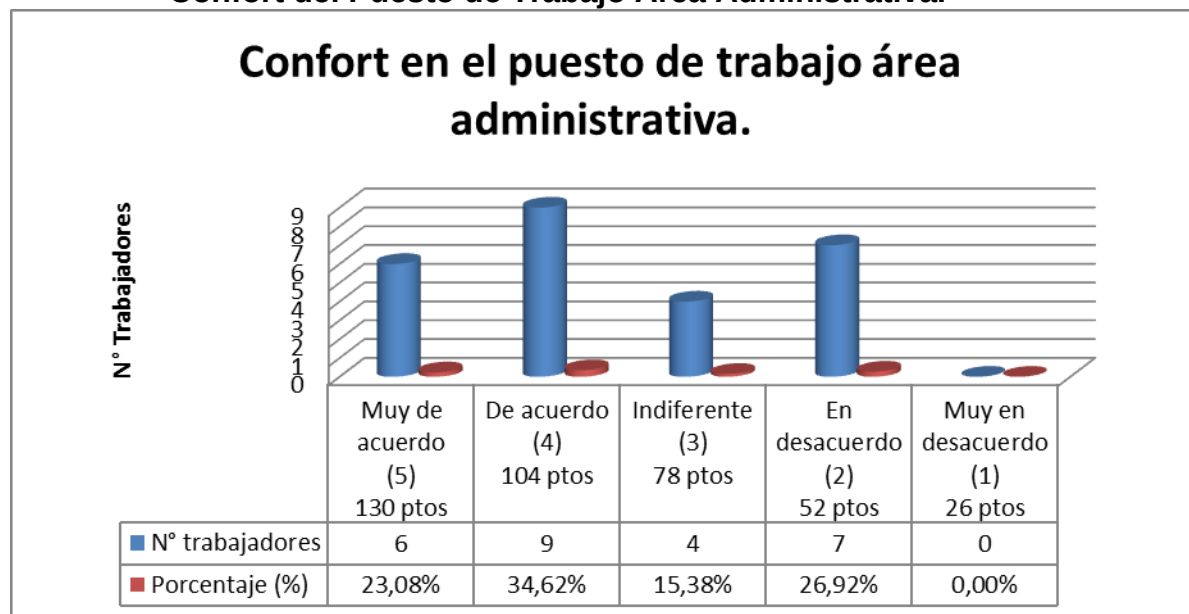
Ítems: 2. Las condiciones del puesto de trabajo en el área de administrativa están acordes a las necesidades de una persona con discapacidad al momento de su ingreso.

Tabla N° 2
Confort del Puesto de Trabajo Área Administrativa.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	6	9	4	7	0	26
Puntaje escala Lickert	30	36	12	14	0	92
Porcentaje (%)	23,08%	34,62%	15,38%	26,92%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 2
Confort del Puesto de Trabajo Área Administrativa.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 3: Resultados.

Dimensión: Confort del Puesto de Trabajo.

Subdimensión: Puesto de Trabajo.

Indicador: Condiciones y confort en el puesto de trabajo.

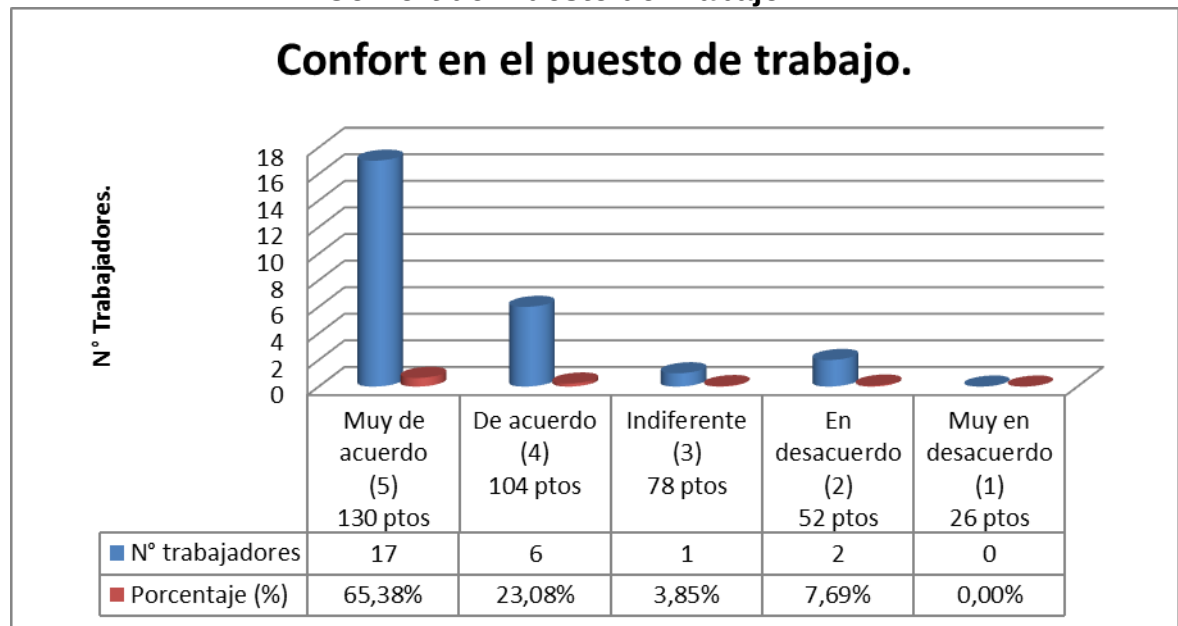
Ítems: 3. Considero que en la empresa al momento de ingresar a una persona con discapacidad el puesto de trabajo asignado debe presentar confort para su mejor desempeño.

Tabla N° 3
Confort del Puesto de Trabajo.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	17	6	1	2	0	26
Puntaje escala Lickert	85	24	3	4	0	116
Porcentaje (%)	65,38%	23,08%	3,85%	7,69%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 3
Confort del Puesto de Trabajo.



Fuente: Meneses (2015).

Análisis del criterio de los trabajadores en cuanto al confort en el puesto de trabajo en las áreas planta, administrativa y en general: De acuerdo al estudio efectuado mediante puntaje en escala de Lickert la posición mayor se ubica en 104 puntos donde se pudo evidenciar que el 53,85% de la población encuestada está **de acuerdo** en considerar que las condiciones del puesto de trabajo en el área de planta deben estar acordes a las necesidades de una persona con discapacidad al momento de su ingreso. Mientras que un 15,38% de los encuestados cuyo puntaje menor se posiciona en 78 puntos en la escala de Lickert en el nivel Indiferente, consideran ser indiferentes sobre las condiciones del puesto de trabajo en el área de planta deben estar acordes a las necesidades de una persona con discapacidad al momento de su ingreso.

Por su parte, el 34,62% está igualmente **de acuerdo** que las condiciones del puesto de trabajo en el área administrativa deben estar acordes a las necesidades de una persona con discapacidad al momento de su ingreso, mientras que un 26,92% de los trabajadores están **en desacuerdo** en relación al confort del puesto de trabajo en el área administrativa, esto evidencia la diferencia de opiniones y criterios de los trabajadores.

A su vez, la encuesta al ítem confort en el puesto de trabajo a nivel general arrojó que un 65,38% de los encuestados estuvieron **muy de acuerdo** en considerar que la empresa al momento de ingresar a una persona con discapacidad el puesto de trabajo asignado, debe presentar confort para su mejor desempeño, mientras que el 7,69% de los encuestados que se ubicaron en el nivel **en desacuerdo** en relación al mismo ítem.

Esto hace concluir, que el gran porcentaje de los trabajadores encuestados consideran que el confort en el puesto de trabajo debe estar acorde a las necesidades que presente una persona con discapacidad dentro de la organización, de esta manera el rendimiento del nuevo ingreso será más factible y aportara en el desarrollo de su desempeño.

Por tal motivo se hace referencia teórica sobre el confort en el puesto de trabajo o también llamado ergonomía, donde el Dr. Fernández, Ricardo (2008) señala lo siguiente: “Estudia los factores existentes en la relación hombre-máquina-entorno para que el conjunto opere con la máxima productividad que habitualmente coincide con la forma de trabajo más segura” (p.122). De esta manera, resalta la importancia del confort en el puesto de trabajo ya que esta fortalecerá que el desempeño y la productividad sean más seguros y rentables.

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 4: Resultados.

Dimensión: Reclutamiento.

Subdimensión: Tipos de Reclutamiento.

Indicador: Reclutamiento Interno.

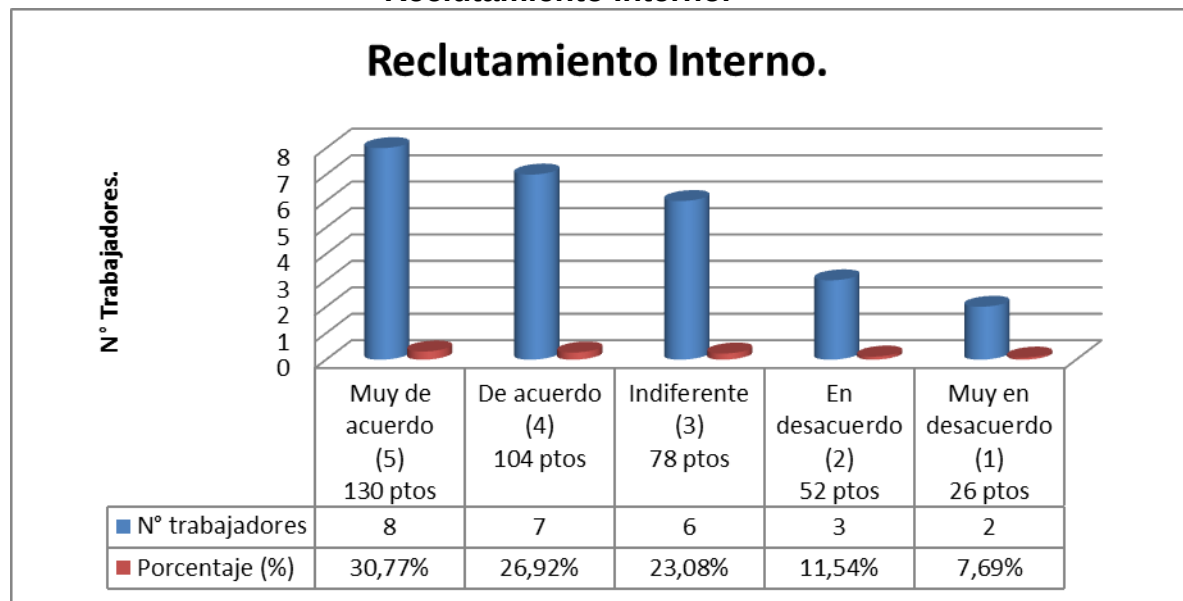
Ítems: 4. En el reclutamiento de personas con discapacidad considero que se tome en cuenta familiares de los trabajadores que presenten esta condición.

Tabla N° 4
Reclutamiento Interno.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	8	7	6	3	2	26
Puntaje escala Lickert	40	28	18	6	2	94
Porcentaje (%)	30,77%	26,92%	23,08%	11,54%	7,69%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 4
Reclutamiento Interno.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 5: Resultados.

Dimensión: Reclutamiento.

Subdimensión: Tipos de Reclutamiento.

Indicador: Reclutamiento Externo.

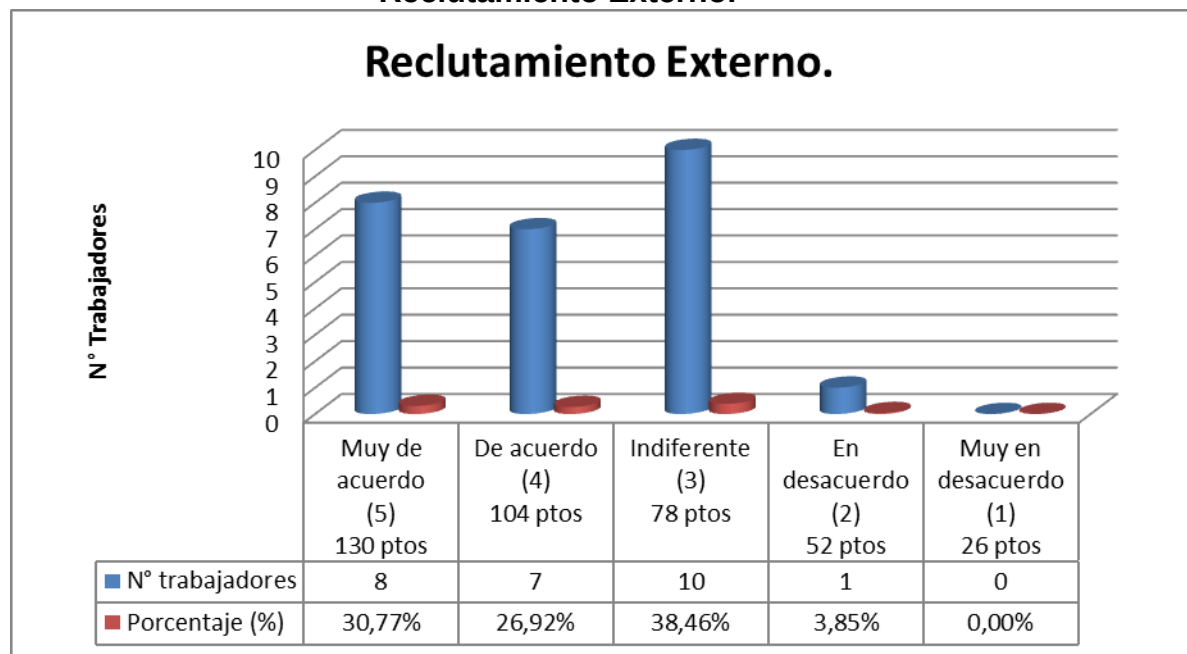
Ítems: 5. Estoy de acuerdo que tomen en cuenta mi opinión para el reclutamiento de personas con discapacidad externamente.

Tabla N° 5
Reclutamiento Externo.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	8	7	10	1	0	26
Puntaje escala Lickert	40	28	30	2	0	100
Porcentaje (%)	30,77%	26,92%	38,46%	3,85%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 5
Reclutamiento Externo.



Fuente: Meneses (2015).

Análisis de los resultados obtenidos de los trabajadores en los indicadores reclutamiento interno y externo: De acuerdo al estudio realizado del 100% de los encuestados en el ítems reclutamiento interno el 30,77% de la población está **muy de acuerdo** que se tome en cuenta a sus familiares que presentan discapacidad dentro de un proceso de reclutamiento interno, mientras que el 11,54% de la población le es indiferente si en el proceso de reclutamiento interno la empresa tome en cuenta o no su opinión para el proceso de reclutamiento.

Por su parte, en el ítem reclutamiento externo el 30,77% de los encuestados se ubicó en el nivel **muy de acuerdo** de la escala de Lickert, que se tome en cuenta su opinión en los procesos de reclutamiento externo para el ingreso de las personas con discapacidad, mientras que el 38,46% se ubicó en el nivel **indiferente** del mismo ítem.

De esta manera, se pudo evidenciar la importancia de que en el proceso de reclutamiento interno, se tome en cuenta el criterio del trabajador, además del hecho de facilitar el proceso de reclutamiento. Aunado a la oportunidad de ingreso y apoyo al familiar que presenta discapacidad. Por otro lado el mayor porcentaje se ubicó en el ítem reclutamiento externo ya que para el trabajador es indiferente los medios de búsqueda de personal que utiliza la empresa en estos procesos de reclutamiento. Por lo que se puede considerar que existe desconocimiento de los mismos en relación al criterio de los trabajadores.

En este sentido Chiavenato, I (1990) sostiene que el reclutamiento es “Un conjunto de procedimientos que tiende a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. (pág. 173).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 6: Resultados.

Dimensión: Selección.

Subdimensión: Pruebas Psicotécnicas.

Indicador: Psicotécnicas.

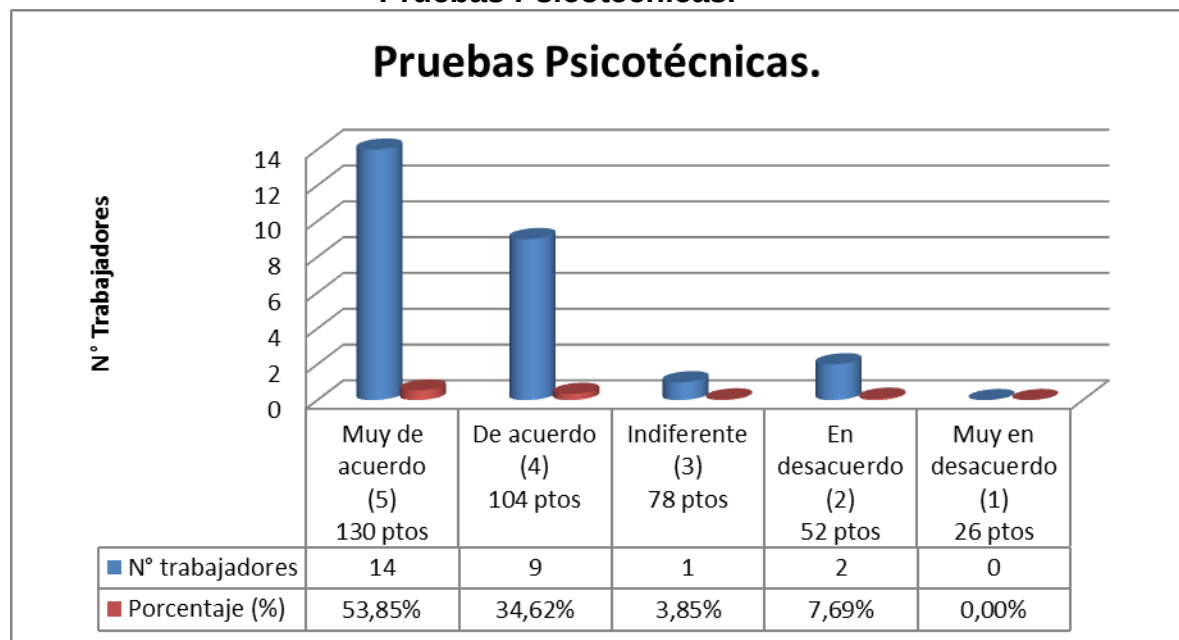
Ítems: 6. Considero que las pruebas psicotécnicas miden la personalidad, el conocimiento y la respuesta.

Tabla N° 6
Pruebas Psicotécnicas.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	14	9	1	2	0	26
Puntaje escala Lickert	70	36	3	4	0	113
Porcentaje (%)	53,85%	34,62%	3,85%	7,69%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 6
Pruebas Psicotécnicas.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 7: Resultados.

Dimensión: Selección.

Subdimensión: Psicológicas.

Indicador: Personalidad del Individuo.

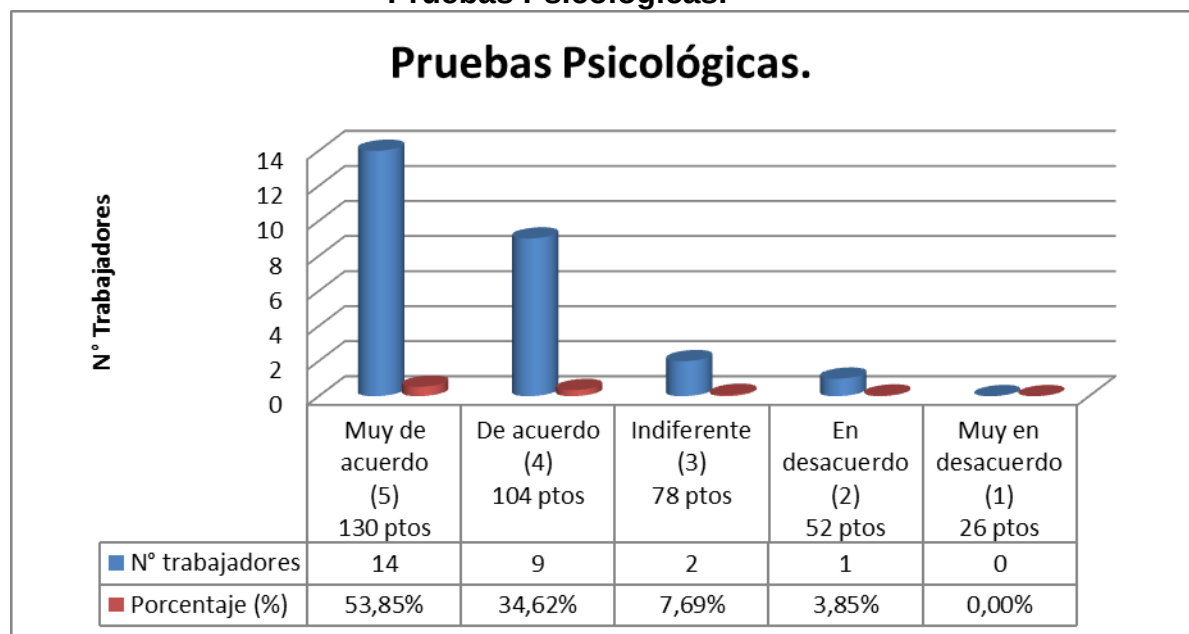
Ítems: 7. Las pruebas psicológicas en el proceso de selección sirven para medir la personalidad de la persona con discapacidad.

Tabla N° 7
Pruebas Psicológicas.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	14	9	2	1	0	26
Puntaje escala Lickert	70	36	6	2	0	114
Porcentaje (%)	53,85%	34,62%	7,69%	3,85%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 7
Pruebas Psicológicas.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 8: Resultados.

Dimensión: Selección.

Subdimensión: De conocimiento.

Indicador: Grado de habilidades para el cargo.

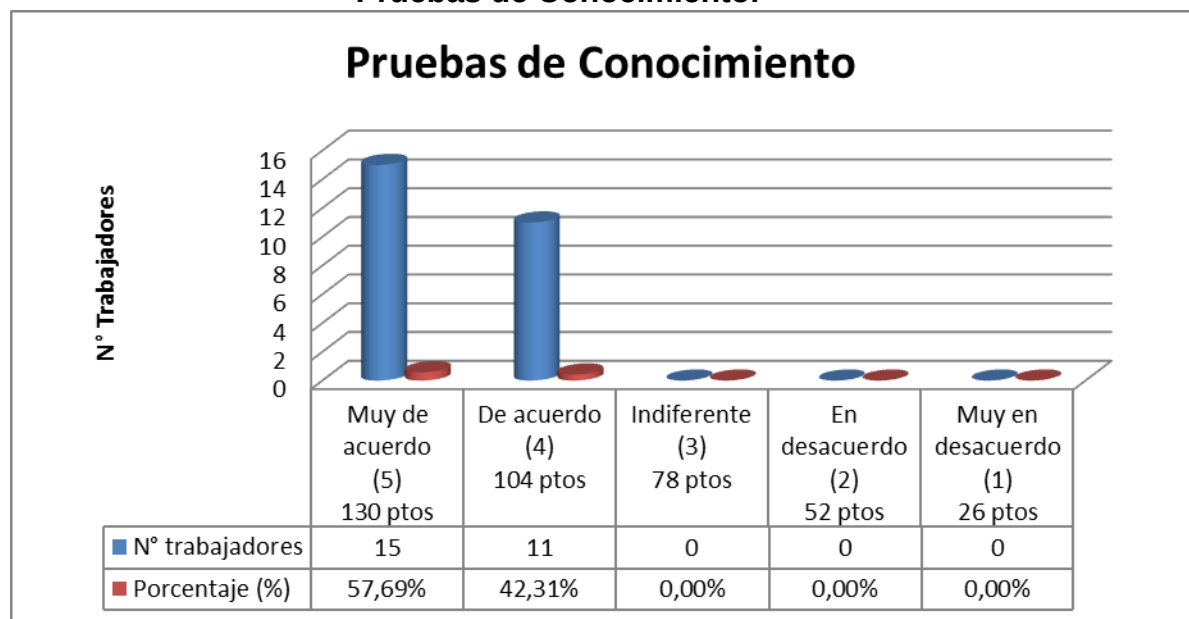
Ítems: 8. Las pruebas de conocimiento en los procesos de selección miden el grado de conocimiento y experiencia del cargo.

Tabla N° 8
Pruebas de Conocimiento.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	15	11	0	0	0	26
Puntaje escala Lickert	75	44	0	0	0	119
Porcentaje (%)	57,69%	42,31%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 8
Pruebas de Conocimiento.



Fuente: Meneses (2015).

Análisis de los resultados obtenidos en el personal en los indicadores Pruebas psicotécnicas, psicológicas y de conocimiento: Del 100% de los encuestados el 53,85% en el ítem pruebas psicotécnicas se ubicó en el nivel **muy de acuerdo**, que dentro del proceso de selección se efectúen pruebas psicotécnicas ya que la misma mide las aptitudes, capacidades y destrezas del nuevo ingreso. Mientras que el 7,69% de los encuestados está **en desacuerdo** que se efectúen estas pruebas. Por su parte, el 53,85% en el ítem prueba psicológica, se observó que están **muy de acuerdo** que se realicen las pruebas psicológicas ya que miden la personalidad del nuevo ingreso, mientras que el 7,69% de los encuestados opinó ser **indiferente** a tales pruebas durante el proceso de selección y por otro lado en el indicador prueba de conocimientos se evidencio que el 57,69% de los encuestados están de igual modo **muy de acuerdo** en la realización de las pruebas de conocimiento en el proceso de selección. En este último ítem, el gran porcentaje de los encuestados estuvo **muy de acuerdo** seguido del nivel de acuerdo, pudiéndose evidenciar que la aceptabilidad de este tipo de pruebas en los procesos de selección son considerados importantes dentro del equipo de trabajo.

De esta manera, se pudo concluir que los encuestados consideran de vital importancia que durante el proceso de selección se efectúen dichas pruebas al nuevo ingreso, de este modo el proceso será seguro, no solo por el análisis de su personalidad, conocimiento, habilidades, destrezas y experiencia en el puesto de trabajo sino también por el aspecto psicológico al momento del ingreso. Todos estos aspectos son de gran relevancia en el momento de evaluar la selección de la persona con discapacidad, tomando en cuenta que adicionalmente a todos estos factores

involucrados en las pruebas se debe incluir ciertos aspectos dependiendo de la discapacidad que presente el candidato.

En este sentido, Chiavenato, I. (1999) afirma que la selección “Es la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal”. (pág. 201).

Es por ello, que el objetivo fundamental del proceso de selección es mantener el total equilibrio en los ingresos del personal, a fin de proporcionar a la organización el candidato idóneo para la vacante existente.

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 9: Resultados.

Dimensión: Inducción.

Subdimensión: Socialización.

Indicador: Patrono y Trabajadores.

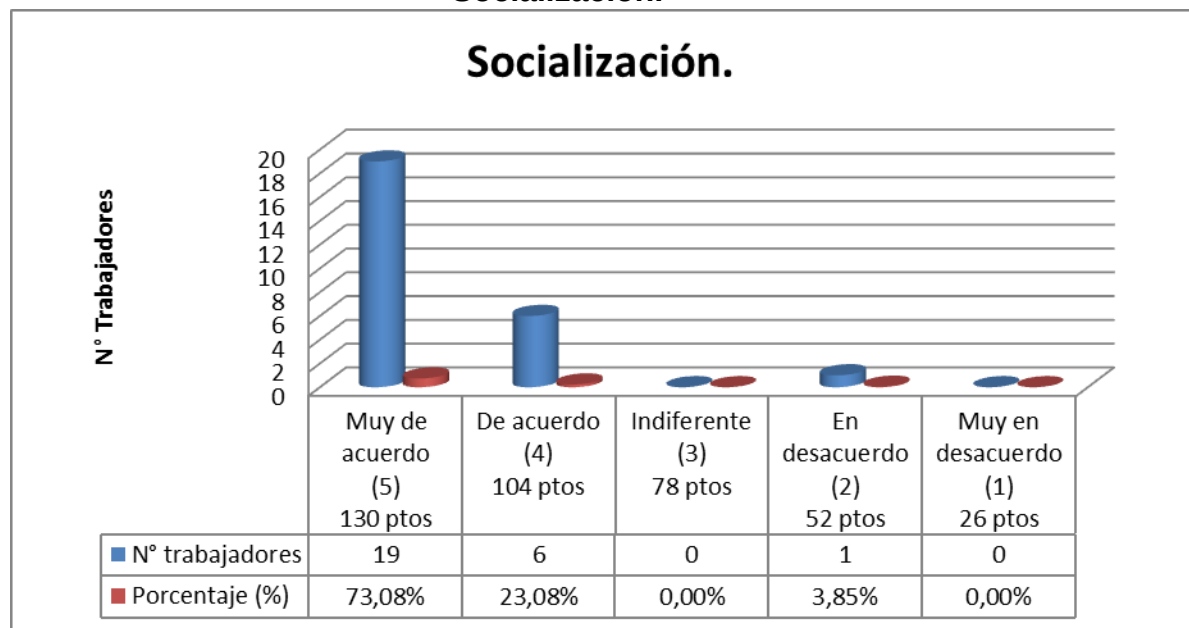
Ítems: 9. El nivel de socialización de la persona con discapacidad es importante para la integración en el equipo de trabajo.

Tabla N° 9
Socialización.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	19	6	0	1	0	26
Puntaje escala Lickert	95	24	0	2	1	122
Porcentaje (%)	73,08%	23,08%	0,00%	3,85%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 9
Socialización.



Fuente: Meneses (2015).

Análisis de los resultados encuestados por los trabajadores en la dimensión Inducción: De acuerdo al estudio realizado del 100% de los encuestados el 73,08% de los trabajadores incluyendo al patrono quienes se ubicaron en el nivel **Muy de acuerdo**, consideran importante que el nivel de socialización de la persona con discapacidad este presente para la integración en el equipo de trabajo, de esta manera durante la inducción en el puesto de trabajo, la cordialidad y el entendimiento con el resto del equipo será más amena y la inducción será de mayor rendimiento. Mientras que el 3,85% de los encuestados considero estar **en desacuerdo** en este criterio, factor importante para indagar porque este porcentaje de trabajadores no está de acuerdo con considerar que la socialización juega un papel importante para la integración de cualquier ingreso a una organización.

Al respecto Chirinos, Nilda (2004) explica la socialización: “Guarda relación con los procesos por los cuales un nuevo trabajador aprende el sistema de valores, las normas y los patrones de comportamiento requeridos por la sociedad, por la organización o por el grupo al cual ingresa”. (pág. 128).

En este sentido, se puede observar que la socialización dentro del proceso de inducción permite integrar al nuevo ingreso y de esta manera una persona con discapacidad aceptara los valores, normas y políticas que imperan en una organización.

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 10: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Visual.

Indicador: Distancia que puede ver.

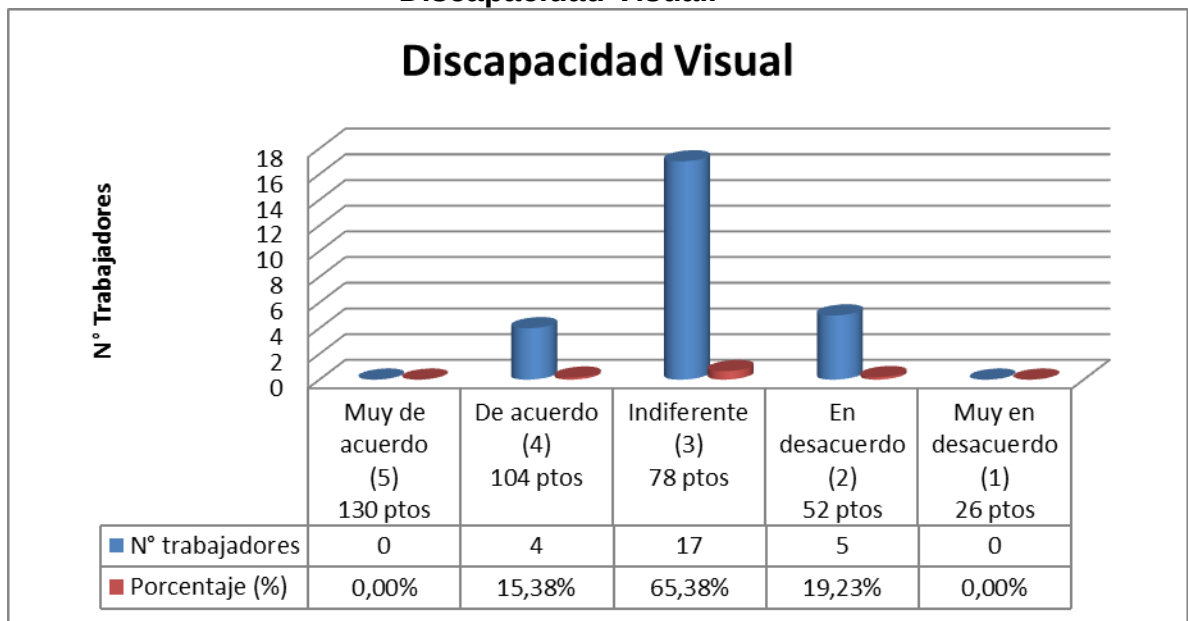
Ítems: 10. Conozco que la Discapacidad Visual es la distancia corta o larga.

Tabla N° 10
Discapacidad Visual.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	0	4	17	5	0	26
Puntaje escala Lickert	0	16	51	10	0	77
Porcentaje (%)	0,00%	15,38%	65,38%	19,23%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Grafico N° 10
Discapacidad Visual.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 11: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Visual.

Indicador: Sistema Braille.

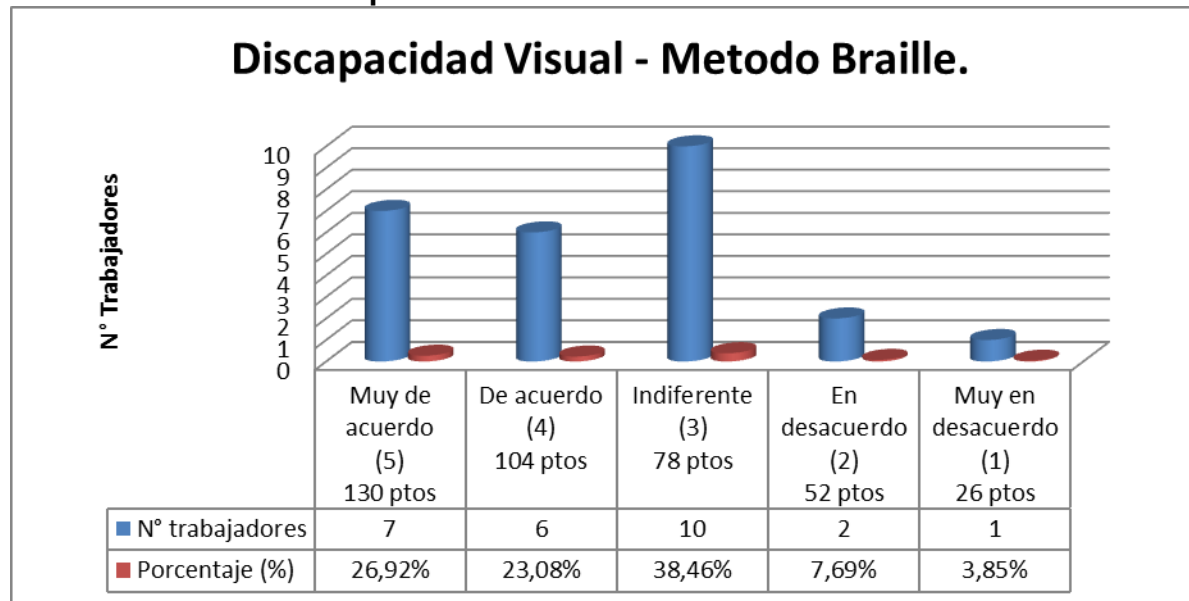
Ítems: 11. Conozco el método Braille que utilizan las personas con discapacidad visual para poder comunicarse.

Tabla N° 11
Discapacidad Visual Método Braille.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	7	6	10	2	1	26
Puntaje escala Lickert	35	24	30	4	1	94
Porcentaje (%)	26,92%	23,08%	38,46%	7,69%	3,85%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 11
Discapacidad Visual Método Braille.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 12: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Tipo de Discapacidad Visual.

Indicador: Ciega o baja visión.

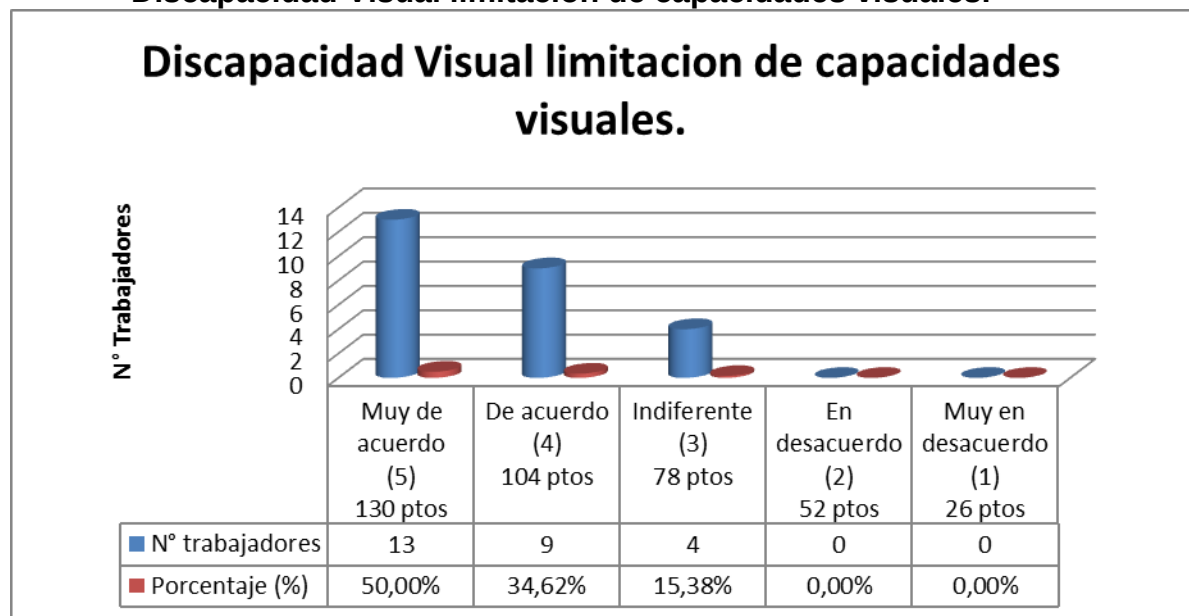
Ítems: 12. Conozco que la discapacidad visual es la limitación de sus capacidades visuales es decir, baja visión o ciegos.

Tabla N° 12
Discapacidad Visual limitación de capacidades visuales.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	13	9	4	0	0	26
Puntaje escala Lickert	65	36	12	0	1	114
Porcentaje (%)	50,00%	34,62%	15,38%	0,00%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 12
Discapacidad Visual limitación de capacidades visuales.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 13: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Motriz.

Indicador: Limitación para desplazarse.

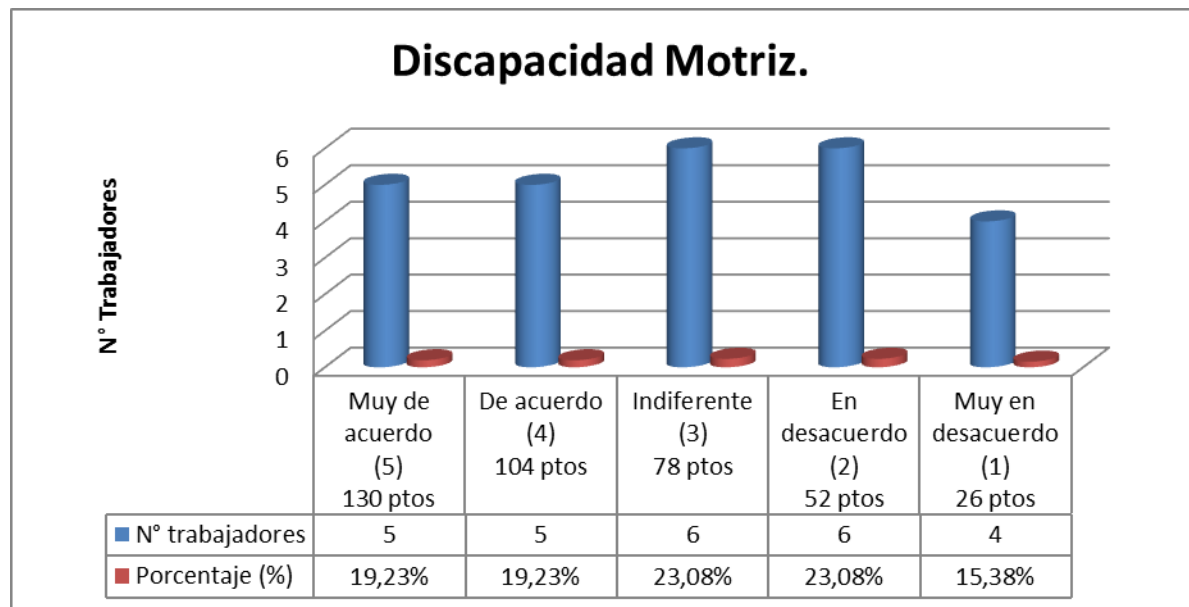
Ítems: 13. La empresa posee accesos (rampas, pasamanos) para que las personas con discapacidad motriz puedan desplazarse.

Tabla N° 13
Discapacidad Motriz.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	5	5	6	6	4	26
Puntaje escala Lickert	25	20	18	12	4	79
Porcentaje (%)	19,23%	19,23%	23,08%	23,08%	15,38%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 13
Discapacidad Motriz.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 14: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Motriz.

Indicador: Limitación para desplazarse.

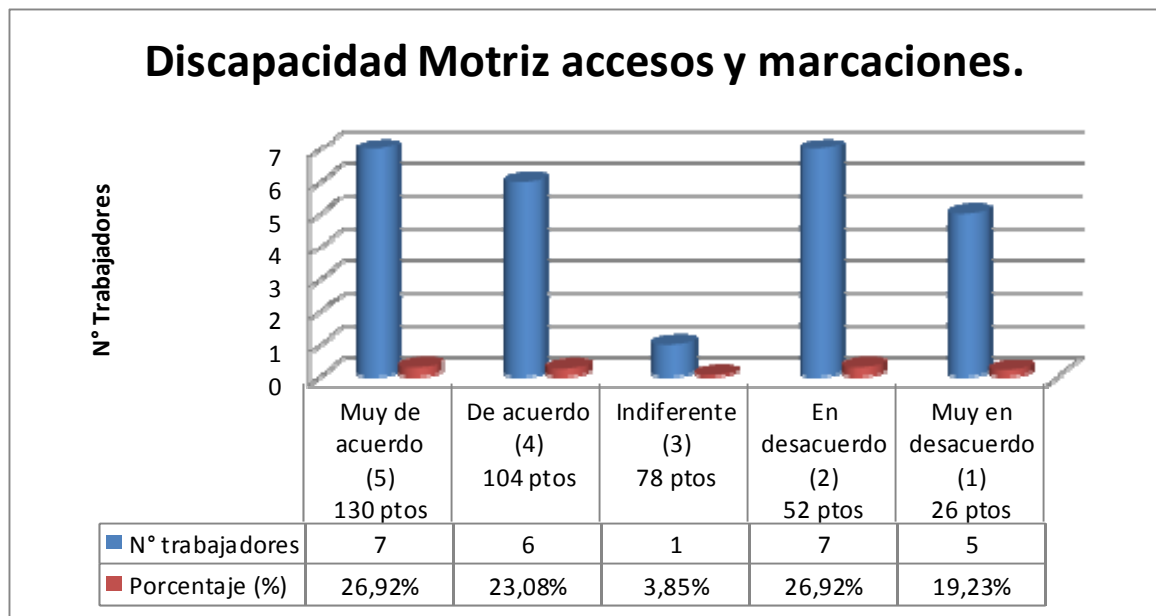
Ítems: 14. Las instalaciones de la empresa están acondicionadas con accesos y marcaciones para las personas con discapacidad.

Tabla N° 14
Discapacidad Motriz accesos y marcaciones.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	7	6	1	7	5	26
Puntaje escala Lickert	35	24	3	14	5	81
Porcentaje (%)	26,92%	23,08%	3,85%	26,92%	19,23%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 14
Discapacidad Motriz accesos y marcaciones.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 15: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Motriz.

Indicador: Limitación para desplazarse.

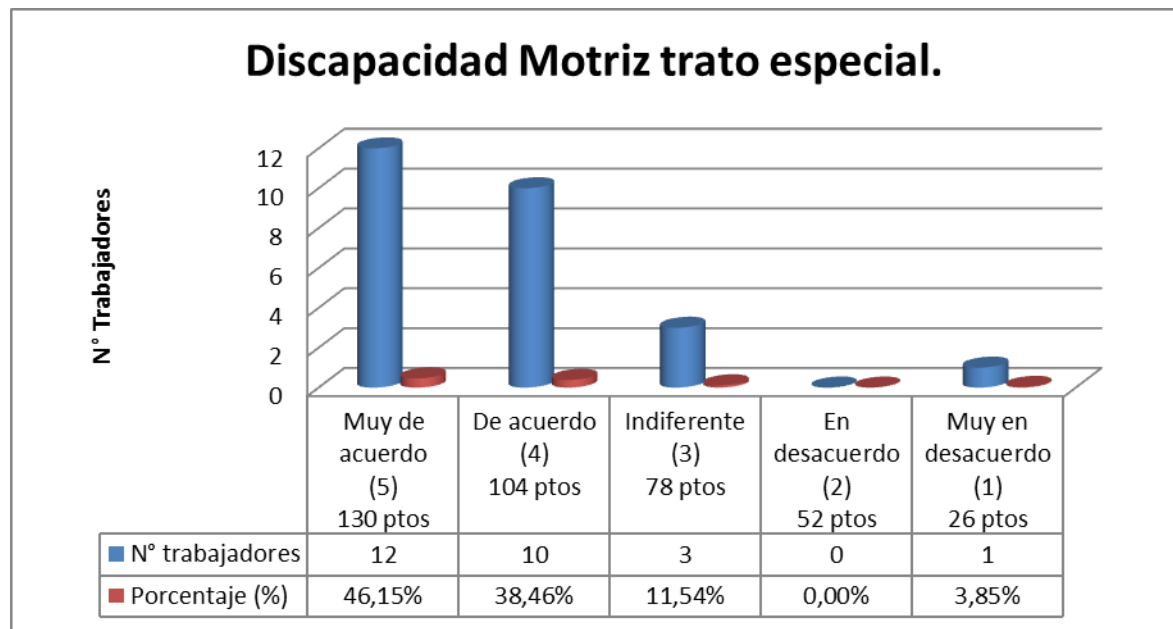
Ítems: 15. Considero que debo tener un trato especial hacia las personas con discapacidad.

Tabla N° 15
Discapacidad Motriz trato especial.

	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
Escala						
N° trabajadores	12	10	3	0	1	26
Puntaje escala Lickert	60	40	9	0	1	110
Porcentaje (%)	46,15%	38,46%	11,54%	0,00%	3,85%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Cuadro N° 15
Discapacidad Motriz trato especial.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 16: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Motriz.

Indicador: Limitación para desplazarse.

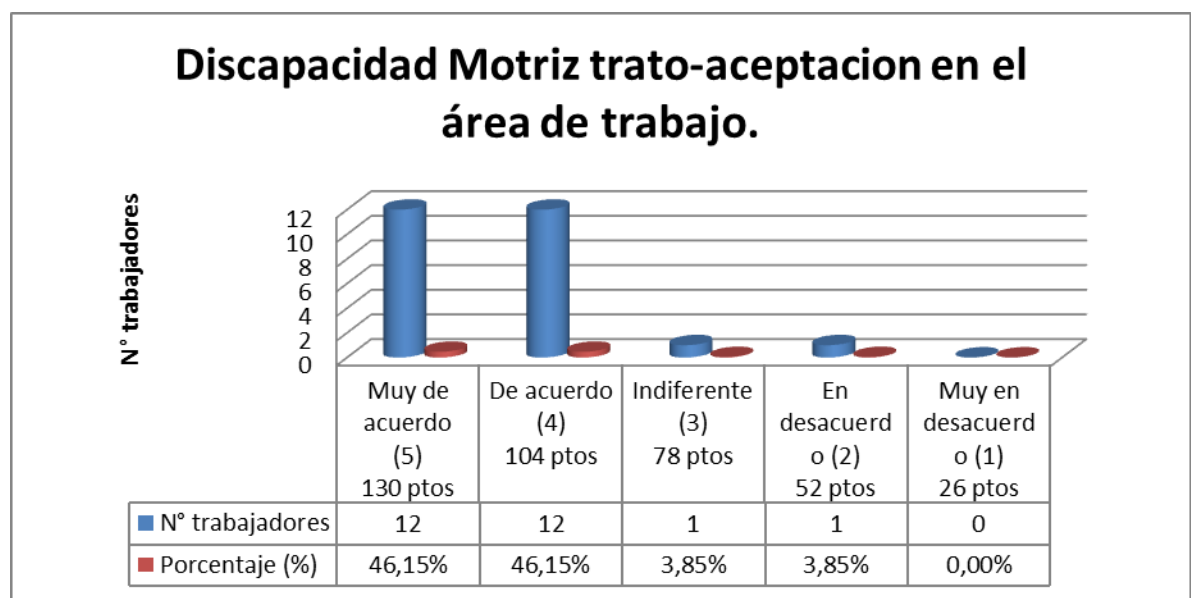
Ítems: 16. Estoy seguro como abordar el trato y la aceptación en el área de trabajo con un compañero discapacitado.

Tabla N° 16
Discapacidad Motriz trato-aceptación en el área de trabajo.

	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
Escala						
N° trabajadores	12	12	1	1	0	26
Puntaje escala Lickert	60	48	3	2	0	113
Porcentaje (%)	46,15%	46,15%	3,85%	3,85%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 16
Discapacidad Motriz trato-aceptación en el área de trabajo.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 17: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Auditiva.

Indicador: Tipo de Discapacidad Auditiva.

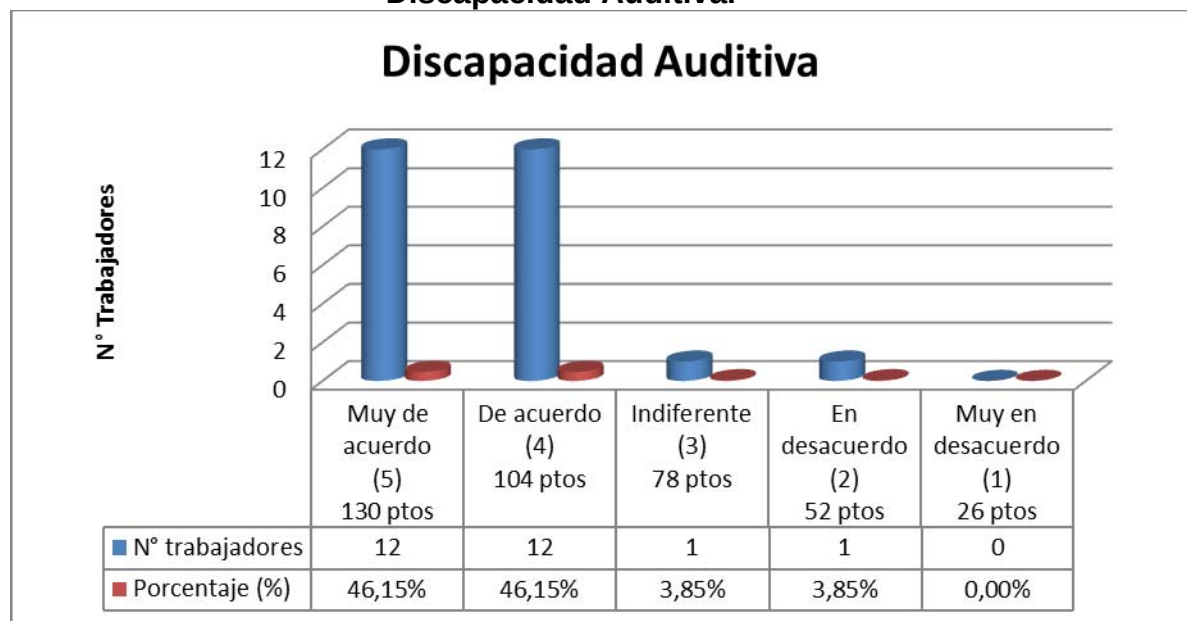
Ítems: 17. Conozco que la discapacidad auditiva también llamada hipoacusia, sordera o tartamudez.

Tabla N° 17
Discapacidad Auditiva.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	12	12	1	1	0	26
Puntaje escala Lickert	15	24	48	2	0	89
Porcentaje (%)	46,15%	46,15%	3,85%	3,85%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 17
Discapacidad Auditiva.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 18: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Auditiva.

Indicador: Tipo de Discapacidad Auditiva.

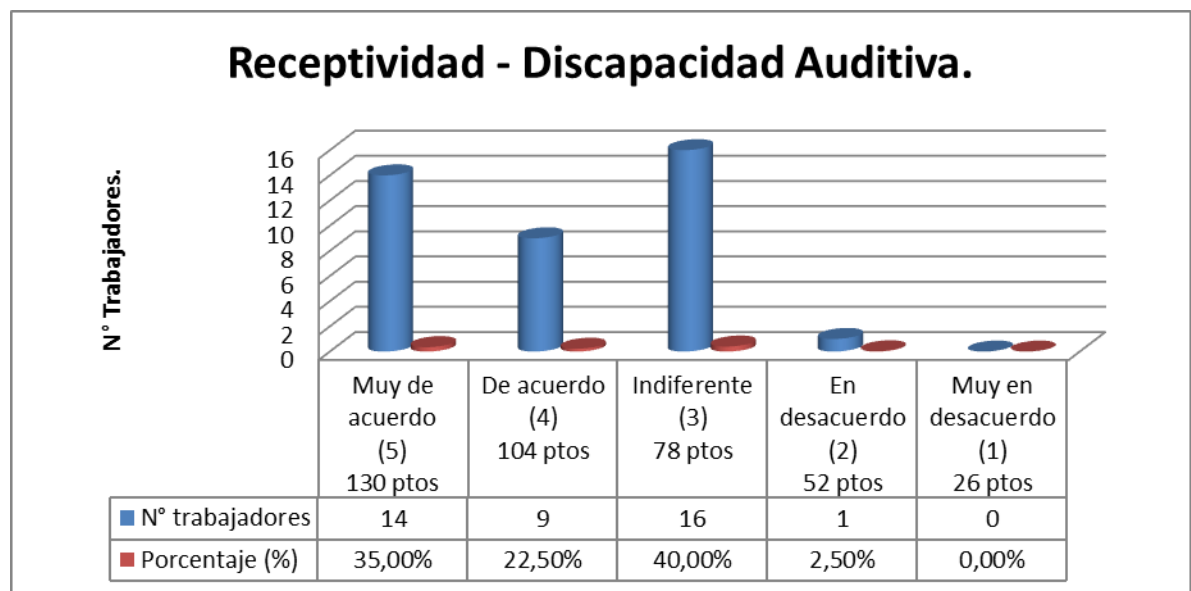
Ítems: 18. Puedo ser receptivo con un compañero que ingrese a la empresa y que tenga discapacidad auditiva.

Tabla N° 18
Receptividad - Discapacidad Auditiva.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	14	9	16	1	0	40
Puntaje escala Lickert	70	36	6	0	1	113
Porcentaje (%)	35,00%	22,50%	40,00%	2,50%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 18
Receptividad - Discapacidad Auditiva.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 19: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Auditiva.

Indicador: Lenguaje de Señas.

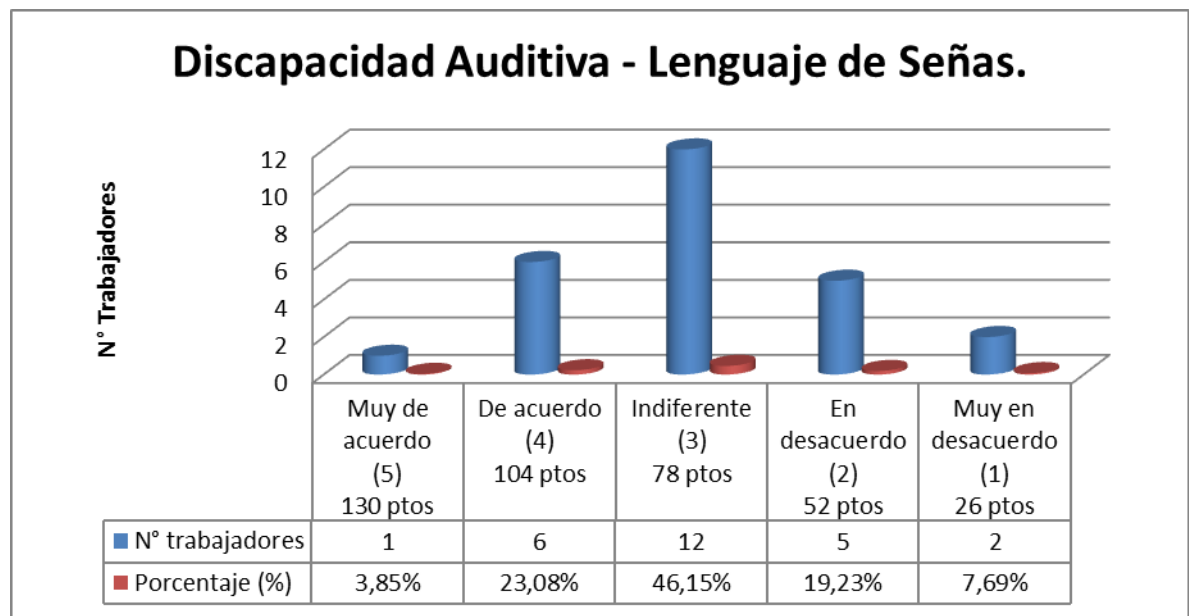
Ítems: 19. Conozco el lenguaje de señas venezolanas que utilizan las personas con discapacidad auditiva para poder comunicarse con ellos.

Tabla N° 19
Discapacidad Auditiva – Lenguaje de Señas.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	1	6	12	5	2	26
Puntaje escala Lickert	5	24	36	10	2	77
Porcentaje (%)	3,85%	23,08%	46,15%	19,23%	7,69%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 19
Discapacidad Auditiva – Lenguaje de Señas.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 20: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Intelectual.

Indicador: Tipo de discapacidad intelectual.

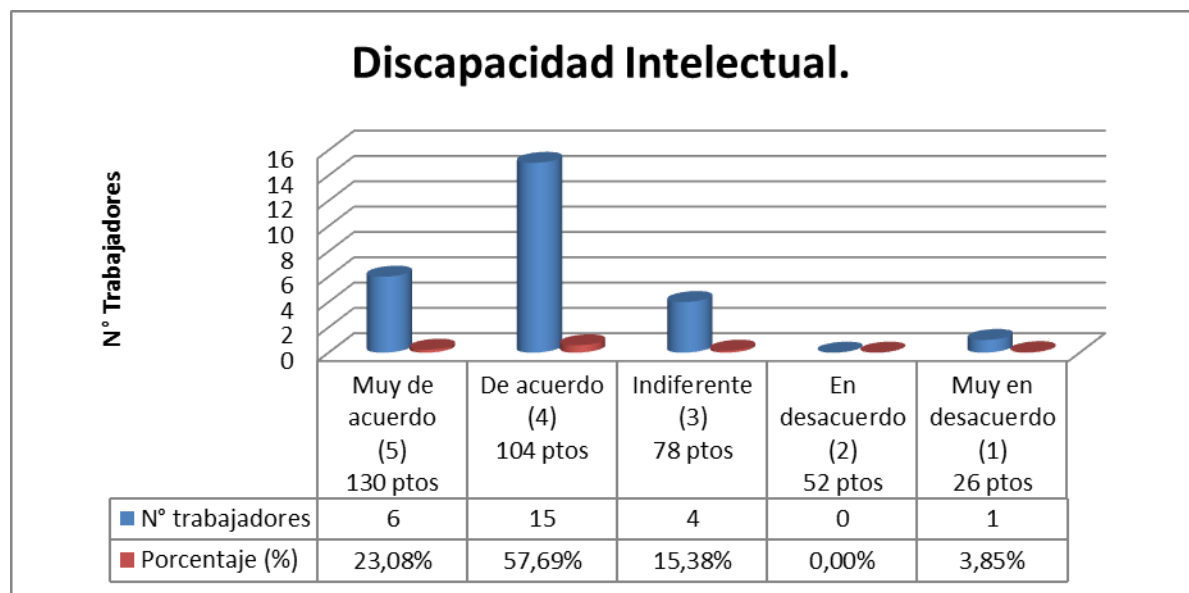
Ítems: 20. Conozco que la discapacidad intelectual también es llamada retardo o disminución del aprendizaje.

Tabla N° 20
Discapacidad Intelectual.

	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
Escala						
N° trabajadores	6	15	4	0	1	26
Puntaje escala Lickert	30	60	12	0	1	103
Porcentaje (%)	23,08%	57,69%	15,38%	0,00%	3,85%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 20
Discapacidad Intelectual.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 21: Resultados.

Dimensión: Tipos de Discapacidad.

Subdimensión: Discapacidad Intelectual.

Indicador: Tipo de discapacidad intelectual.

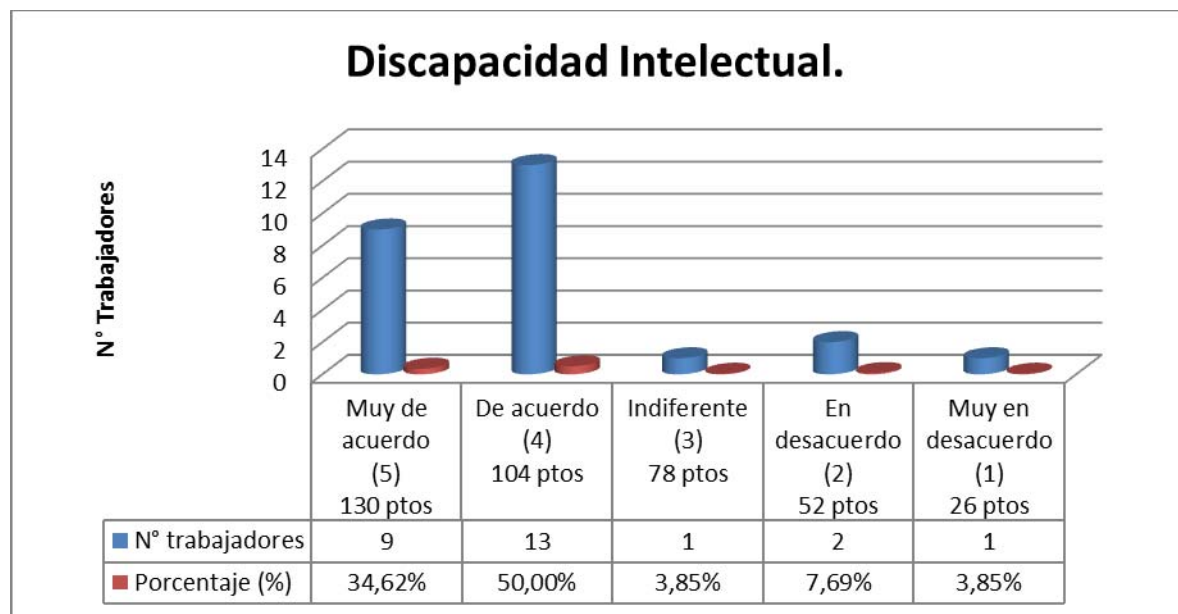
Ítems: 21. Estoy de acuerdo en aceptar a un compañero de trabajo con discapacidad intelectual.

Tabla N° 21
Discapacidad Intelectual-Aceptación.

Escala	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
N° trabajadores	9	13	1	2	1	26
Puntaje escala Lickert	45	52	3	4	1	105
Porcentaje (%)	34,62%	50,00%	3,85%	7,69%	3,85%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 21
Discapacidad Intelectual-Aceptación.



Fuente: Meneses (2015).

Análisis de los ítems tipos de discapacidad: Del 100% de los encuestados el 65,38% se ubicó en el nivel **indiferente** mientras que el 19,23% se ubicó en el nivel **en desacuerdo** sobre el tema que la discapacidad visual es considerada la distancia corta o larga. En cuanto al conocimiento del método Braille que utilizan las personas con discapacidad para poderse comunicar el 26,92% se ubicó en el nivel muy **de acuerdo** mientras que el porcentaje más elevado fue de 38,46% en el nivel **indiferente**. Por otro lado, al realizar el ítem de conocimiento sobre la discapacidad visual es la limitación de las capacidades visuales es decir baja visión o ciegos, el 50% estuvo **muy de acuerdo** en tener conocimiento del tema mientras que el 15,38% es **indiferente**.

De esta manera se pudo determinar que el gran porcentaje de los trabajadores encuestados tienen desconocimiento del tema de discapacidad visual.

En cuanto a si la empresa posee accesos (rampas, pasamanos) para que las personas con discapacidad motriz puedan desplazarse el 19,23% estuvo **muy de acuerdo** mientras que el 23,08% restante le es **indiferente**. Por su parte, al preguntar si las instalaciones de la empresa están acondicionadas con accesos y marcaciones para las personas con discapacidad el porcentaje de opinión se ubicó en 26,92% en los niveles **muy de acuerdo** y **en desacuerdo**. En cuanto a considerar si deben tener un trato especial hacia las personas con discapacidad el porcentaje más elevado se ubicó en 46,15% en el nivel **muy de acuerdo** mientras que un 11,54% es **indiferente**. De igual manera al indagar el tema si estaba seguro como abordar el trato y la aceptación en el área de trabajo con un compañero

discapacitado el 46.15% manifestó estar **muy de acuerdo** mientras que el 3,85% restante es **indiferente**.

En la discapacidad motriz se evidencio que el gran porcentaje tiene inclinación favorable a conocimiento, aceptación y trato sobre como relacionarse con una persona con discapacidad motriz, sin embargo cabe destacar que hay otro porcentaje elevado en desacuerdo sobre las instalaciones de la empresa, ya que hay diversas áreas tanto de planta como administrativas que no están acondicionadas con accesos, rampas y pasamanos para el ingreso de una persona con discapacidad, dejando claramente una brecha que debe solventar la organización.

A su vez al efectuar el estudio, sobre la discapacidad auditiva del 100% de los encuestados el 46,15% expreso estar **de acuerdo** en el conocimiento de que es llamada hipoacusia, sordera o tartamudez mientras que el 3,85% es **indiferente** al tema. En cuanto al ítem puedo ser receptivo con un compañero que ingrese a la empresa y tenga discapacidad auditiva el 35% de los encuestados estuvo **muy de acuerdo** mientras que el 40% restante se ubicó en el nivel **indiferente**. Por su parte al preguntar si conocían el lenguaje de señas venezolanas que utilizan las personas con discapacidad auditiva para comunicarse el 23,08% de los encuestados está **de acuerdo** en el conocimiento de esta técnica de comunicación mientras que el porcentaje más elevado se ubicó en 46,15% en el nivel indiferente.

El estudio tuvo una inclinación hacia el desconocimiento sobre el tema de la discapacidad auditiva, evidenciándose que hay que fortalecer al personal en cuanto a información sobre esta discapacidad.

En cuanto al estudio de discapacidad intelectual se pudo evidenciar que del 100% de los encuestados el 57,69% estuvo **de acuerdo** en tener conocimiento sobre el término retardo o disminución del aprendizaje para llamar por otro nombre a la discapacidad intelectual mientras que el 15,38% es **indiferente** al término. En cuanto a aceptar un compañero de trabajo con discapacidad intelectual el 50% estuvo **de acuerdo** mientras que el 7,69% manifestó estar **en desacuerdo**.

Cabe mencionar que al analizar el estudio de los tipos de discapacidad se evidencio, que no existe un conocimiento adecuado de los términos y tipos de discapacidad por parte de los trabajadores, lo cual se considera de suma importancia para las buenas relaciones que se puedan entablar con el personal discapacitado a ingresar.

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 22: Resultados.

Dimensión: Sensibilización.

Subdimensión: Tipos de sensibilización.

Indicador: Patrono y compañeros de trabajo.

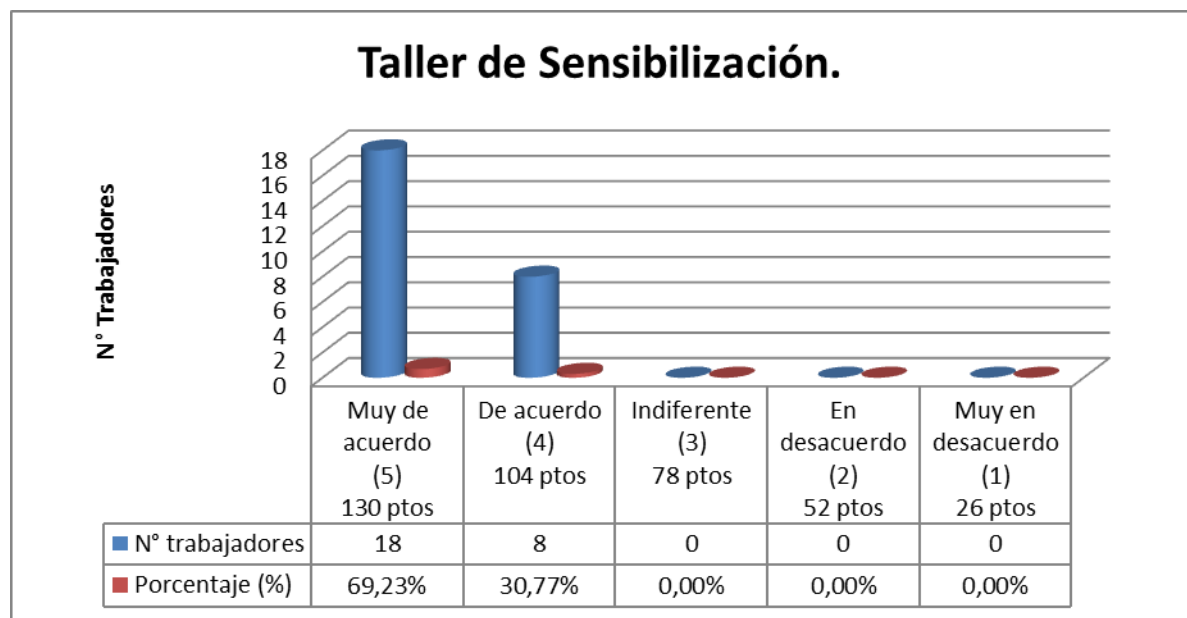
Ítems: 22. Considero que se debe efectuar un taller de sensibilización sobre las personas con discapacidad para conocer más sobre el tema y poder manejar la integración al nuevo ingreso.

Tabla N° 22
Taller de Sensibilización.

	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
Escala						
N° trabajadores	18	8	0	0	0	26
Puntaje escala Lickert	90	32	0	0	0	122
Porcentaje (%)	69,23%	30,77%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 22
Taller de Sensibilización.



Fuente: Meneses (2015).

Presentación de los Resultados.

Tabla N° 23: Resultados.

Dimensión: Cambio clima organizacional.

Subdimensión: Disposición para el cambio.

Indicador: Patrono y compañeros de trabajo.

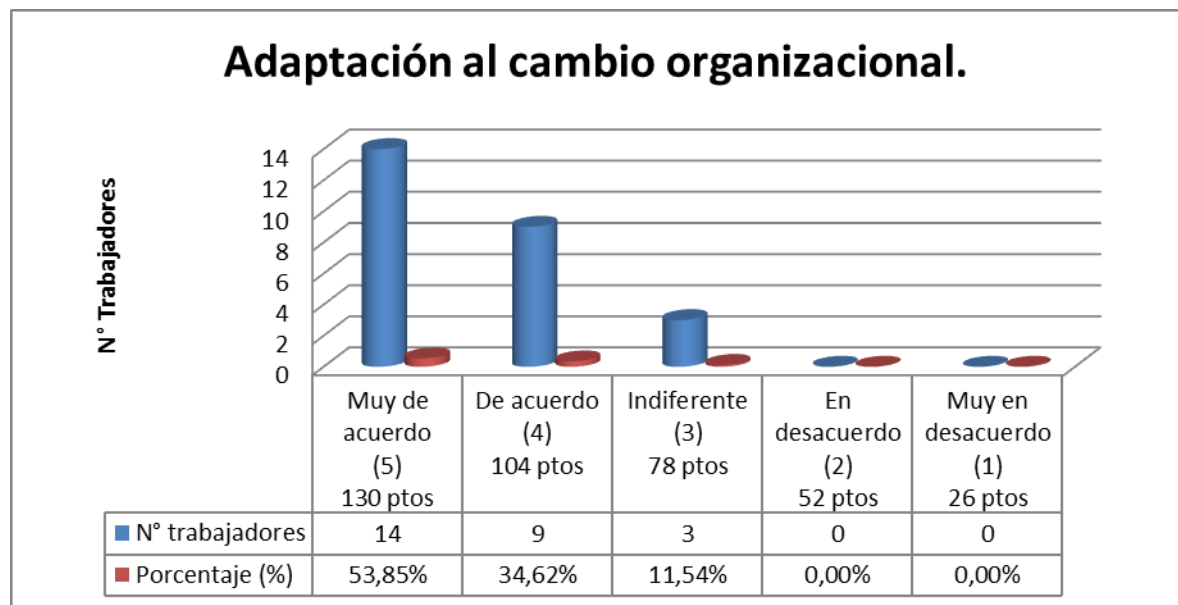
Ítems: 23. Al ingresar una persona con discapacidad a la empresa estoy dispuesto a adaptarme al cambio organizacional.

Tabla N° 23
Adaptación al cambio organizacional.

	Muy de acuerdo (5) 130 pts	De acuerdo (4) 104 pts	Indiferente (3) 78 pts	En desacuerdo (2) 52 pts	Muy en desacuerdo (1) 26 pts	Total
Escala						
N° trabajadores	14	9	3	0	0	26
Puntaje escala Lickert	70	36	9	0	0	115
Porcentaje (%)	53,85%	34,62%	11,54%	0,00%	0,00%	100,00%

Fuente: Meneses (2015).

Gráfico N° 23
Adaptación al cambio organizacional.



Fuente: Meneses (2015).

Análisis sobre la dimensión cambio organizacional: Al indagar sobre la opinión de efectuar un taller de sensibilización sobre personas con discapacidad para conocer más sobre el tema y poder manejar la integración al nuevo ingreso del 100% de los encuestados el 69,23% manifestó estar **muy de acuerdo**, lo que arroja la importancia que presenta el personal en conocer sobre el tema de discapacidad como manejar la integración y las relaciones interpersonales con el nuevo ingreso.

Por su parte el 53,85% de los encuestados manifestó estar **muy de acuerdo** mientras que el 11,54% expreso ser **indiferente** al ítem estar dispuesto a adaptarse al cambio organizacional al ingresar una persona discapacitada.

De esta manera, se observa que en el estudio de cambio organizacional el personal está dispuesto a la participación mediante talleres así como la adaptación a los cambios.

En este sentido, Robbins, S. (2004) explica que es el cambio organizacional: “Es una actividad que comienza en cierto momento, recorre varias etapas y culmina en algún resultado que los interesados esperan que signifique una mejora con respecto al punto de partida”. (pág. 587).

Análisis de la Observación Estructurada “Lista de Cotejo”.

Dimensión: Condiciones de Infraestructura.

Subdimensión: Infraestructura.

Indicador: Infraestructura interna y externa.

Ítem: Tipo de infraestructura apta para personal con discapacidad.

A continuación se presenta los resultados obtenidos en la dimensión Condiciones de Infraestructura, donde se estudió el ítems **“la infraestructura interna y externa de la empresa esta acondicionada para el mejor desplazamiento de una persona con discapacidad”**, el cual arrojó respuesta negativa, ya que la infraestructura es de dimensiones amplias, está bien acondicionada internamente para el ingreso de una persona con discapacidad, particularmente el área de planta tiene una infraestructura acorde a las necesidades de una persona con discapacidad, por su parte, el área administrativa presenta carencias al igual que sus alrededores, esto hace una brecha de posibilidades futuras para reestructurar las áreas carentes y poder cumplir con las normas COVENIN 2733:2004 “entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para personas”. De igual manera al estudiar el ítem **“la empresa posee accesos (rampas, pasamanos) para el desplazamiento de las personas con discapacidad”** la observación arrojó respuesta positiva, donde se observó la ubicación de rampas, pasamanos, escaleras que facilitan el acceso no solo para el personal que no tiene discapacidad, sino para el nuevo ingreso que presente la discapacidad.

En cuanto, a si **existen demarcaciones seleccionadas en el estacionamiento para personas con discapacidad**, la empresa tiene habilitados tres (3) espacios para aparcar los vehículos, comprendidos en estacionamiento personal Gerencia, Administrativo y Planta. Dichos espacios tienen asignados un espacio con la señalización cumpliendo con los puestos preferenciales exclusivos para vehículos de personas con discapacidad. Por otro lado, al efectuar la observación sobre **la infraestructura de los baños y si están acondicionados para el mejor acceso a ellos al ingresar una persona con discapacidad**, el estudio observado arrojó que los baños del área de planta si presentan acondicionamientos y accesos para una persona con discapacidad que presente discapacidad motriz, ya que es bastante amplio y tiene sus barras de apoyo y seguridad cuando se utiliza sillas de rueda. Pero en cambio los baños del área administrativa no cumplen con estas condiciones. Esto implica que la empresa debe efectuar remodelaciones de los baños, incluyendo barandas de seguridad.

Esto deduce en el estudio efectuado que la empresa debe realizar acondicionamientos y reestructuraciones en su infraestructura de acuerdo a lo establecido en las Normas COVENIN, ya que el acondicionamiento se realizara dependiendo del tipo de discapacidad que presente el futuro ingreso.

Dimensión: Tipos de Factibilidad.

Subdimensión: Factibilidad económica, humana u operativa, técnica u tecnológica y organizacional.

Indicador: Recursos económicos, personal capacitado, equipos y herramientas tecnológicas, estructura organizacional

Ítem: análisis de costos y beneficios, personal preparado para la capacitación, equipos de software, ocupación o creación de cargos.

De acuerdo a esta parte del estudio efectuado, la empresa en cuando a factibilidad económica si se encuentra en condiciones para insertar una persona discapacitada en su equipo de trabajo, no posee personal capacitado para la preparación del personal discapacitado a ingresar tanto en el área de producción como en el área administrativa, pero cabe destacar que esta en la disponibilidad de buscar asesoría externa de requerirla para la capacitación, ya que va a depender del tipo de discapacidad que presente el nuevo ingreso.

Por otro lado, también se observó que la empresa está en condiciones de adquirir equipos y herramientas tecnológicas que faciliten el mejor desempeño laboral de un trabajador con discapacidad, particularmente la Gerencia General, está pendiente que los equipos de tecnología que utilizan sus trabajadores sean de última generación al igual que los software que se utilizan, al indagar sobre esta posibilidad al ingresar un personal con discapacidad, se manifestaron positivos para la adquisición de equipos de tecnologías que apoyen y faciliten el trabajo a un ingreso con discapacidad no solo en área de planta sino también en administración.

En cuanto a si en la estructura organizacional existe el cargo para que sea ocupado por un trabajador con discapacidad, la empresa tiene la ubicación del cargo no solo en el área administrativa o planta. Las instalaciones de la empresa son bastantes amplias, y existen varios cubículos desocupados para ser ubicados al momento del ingreso. Igualmente el área de planta tiene un espacio de 3000 metros cuadrados, donde se encuentra almacén, producción y carpintería y de acuerdo a la discapacidad que presente el nuevo ingreso se ubicaría en cualquiera de estas áreas.

Es importante acotar que en el estudio realizado la Gerencia General se mostró receptiva a efectuar los cambios, así como efectuar las reestructuraciones en la infraestructura que sean necesarias y que estén acordes a los establecimientos de las normativas vigentes.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

De acuerdo al estudio efectuado y en atención a los análisis e interpretación de los datos mediante la aplicación del cuestionario, la lista de cotejo y la revisión documental se presentan a continuación las conclusiones que derivan de la investigación efectuada:

- La discapacidad es una condición física que se puede presentar ya sea de manera genética, congénita o adquirida por algún evento fortuito (accidente) que produce en el individuo una deficiencia ya sea motora, auditiva, visual o intelectual.
- En la actualidad la empresa tiene una nómina total de Cuarenta y tres (43) trabajadores lo que indica que de acuerdo a lo establecido en el artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad (2007) que establece que “las empresas sean públicas, privadas o mixtas deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de su nómina total...” es decir, corresponde tres (3) ingresos que presenten algún tipo de discapacidad.
- Actualmente el Dpto. de Gestión Humana no posee un programa de inserción para personas con discapacidad, por este motivo se efectuó la presente investigación y efectuar la propuesta en la organización.
- Para los trabajadores el confort en el puesto de trabajo forma parte fundamental para un buen desempeño, la motivación y el sentido de

pertenencia se hace más notable, por lo que en el estudio efectuado los trabajadores estuvieron de acuerdo que el confort en el puesto de trabajo debe estar acorde a las necesidades que presente una persona con discapacidad. El confort en el puesto de trabajo esta adherido al área de ergonomía, por lo que al haber las condiciones ergonómicas para que un trabajador con discapacidad efectué sus labores, el rendimiento aumentará y se sentirá más satisfecho y motivado en sus funciones.

- Actualmente en la empresa, las condiciones de trabajo para la inserción de una persona con discapacidad están dadas, existe el espacio físico para la ubicación en el puesto y dependiendo del tipo de discapacidad que tenga el nuevo ingreso se efectuaría la adquisición de los equipos tecnológicos para que puedan laborar.
- Para los trabajadores a pesar de desconocer los mecanismos para el reclutamiento de personal, consideran importante que durante el proceso de reclutamiento interno se tome el criterio de ellos para facilitar el proceso de búsqueda, ya que es una forma de ayudar a algún familiar, pariente o amistad cercana que presente algún tipo de discapacidad.
- De igual manera los trabajadores consideran importante que durante el proceso de selección se efectúen pruebas psicotécnicas, psicológicas y de conocimiento. No solo por el hecho de la relevancia que tienen dentro del proceso, sino también que de esta manera se determinaría las habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes, y conducta del nuevo ingreso. Esto proporciona a la organización mayor

seguridad al momento de efectuar la contratación ya que independientemente de la discapacidad que presente será un candidato idóneo para el cargo a ocupar.

- A nivel de socialización los trabajadores consideran importante que la persona con discapacidad se integre al nuevo equipo de trabajo, de esta manera el ambiente de trabajo será más agradable, y las relaciones interpersonales con el resto del equipo será más cordial y amena, donde prevalecerá el entendimiento. Por lo que es un factor ganar – ganar donde ambas partes deben poner de su parte para integrarse.
- En su mayoría se pudo constatar que los trabajadores tienen un conocimiento escaso de los tipos de discapacidad, desconocen los términos y tipos, por lo tanto es importante abordar este aspecto como una posible mejora, ya que al manejar los términos que desconocen así como los tipos de discapacidad les permitirá interactuar mejor con los nuevos ingresos así como el entorno que los rodea.
- En cuanto a la discapacidad motriz o motora los trabajadores manifestaron una inclinación favorable de conocimiento, aceptación y trato sobre como relacionarse con una persona con discapacidad motriz, sin embargo cabe destacar que en el mismo estudio los trabajadores y la observación estructurada arrojaron que las instalaciones están acondicionadas con accesos, rampas y pasamanos en algunas áreas, mientras que en otras la infraestructura debe ser reestructurada de acuerdo a las Normas COVENIN.

- En cuanto a los cambios a nivel organizativos que puede provocar el ingreso de una persona con discapacidad, algunos manifestaron receptividad en el tema mientras que otras puede ser por el mismo desconocimiento sienten rechazo al cambio.
- Efectuar la capacitación en los trabajadores es una herramienta fundamental que la organización debe tener en cuenta para facilitar la adaptación al cambio, existe mucho desconocimiento en el tema de discapacidad, en cómo debe ser el trato si de manera especial o igual a cualquier persona. Es allí donde, debe intervenir la organización en efectuar cursos, talleres y charlas de orientación en este tema.
- Para el gran porcentaje de trabajadores es importante que se efectúe talleres de sensibilización sobre personas con discapacidad para conocer más sobre el tema y poder tener una integración más idónea con el nuevo ingreso.
- Talleres del lenguaje de señas, sistema Braille son fundamentales para capacitar el personal ya que muchos los desconocen.
- De igual manera, el estudio arrojó factibilidad organizativa, económica, tecnológica y capital humano de parte de la empresa para la implementación de estrategias de inserción de personas con discapacidad, de igual manera la adquisición de equipos de tecnología así como la disposición de contratar asesoría externa para capacitar al nuevo personal con discapacidad a ingresar.

Recomendaciones.

En base al estudio realizado y de acuerdo a la realidad que presenta la organización se efectúan las siguientes recomendaciones:

- Al efectuar procesos de reclutamiento y selección de personal que requiera cualquier Departamento, tomar en cuenta la posibilidad que el candidato sea discapacitado y de esta manera cumplir con lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad.
- Mantener por parte de la organización los estándares de confort en los puestos de trabajo para que el personal continúe motivado, de igual manera al momento del ingreso del personal discapacitado acondicionar el puesto de trabajo que ocupará el nuevo ingreso, de acuerdo a las necesidades que presente.
- Evaluar los procesos de reclutamiento interno y externo así como selección e inducción en el momento de ingresar a una persona con discapacidad, a fin de que los mismos presenten una mejora continua, de esta manera la elección del candidato será la más idónea.
- Realizar campañas de información masiva tanto en el área de planta como administración sobre el tema de la discapacidad, ubicando carteles informativos en las carteleras de seguridad industrial así como por el correo corporativo informando a todo el equipo de trabajo sobre este importante tema.

- Efectuar con cierta periodicidad talleres de sensibilización a todos los trabajadores sobre la existencia de la Ley para Personas con Discapacidad, de esta manera se creará conciencia y aceptación en las personas con discapacidad que ingresen en la organización.
- Solicitar asesoría externa por parte del CONAPDIS, quien es el ente encargado de velar por el cumplimiento de la normativa, y quienes imparten constantemente charlas y talleres de sensibilización, lenguaje de señas, socialización.
- Realizar reestructuraciones en las instalaciones sanitarias del área administrativa para que sean accesibles a las necesidades de una persona con discapacidad.
- Mejorar las vías de accesos (rampas, pasamanos, escaleras) en la infraestructura que no cumpla con estos requisitos.
- Incentivar al personal a que pongan en práctica el trato amable y adecuado hacia el nuevo ingreso con discapacidad.
- Adecuar las áreas de la empresa que permitan el acceso de ingreso a otras discapacidades como motora que deban utilizar sillas de ruedas, ya que de esta manera brindará mayores oportunidades de trabajo y se estará cumpliendo con las exigencias establecidas en la Ley.
- En este sentido y de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio se realiza la propuesta de estrategias de inserción laboral para personas con discapacidad en la organización, de esta manera se cumplirá con lo establecido en la Ley, se contribuirá

con la sociedad al efectuar la incorporación del personal discapacitado aportando fuentes de trabajo, de ingresos, beneficios y se ayudara a dicho ingreso a fortalecer sus conocimientos, habilidades y aptitudes aplicando las nuevas tecnologías como soporte en el desenvolvimiento de sus funciones.

CAPITULO VI.

LA PROPUESTA.

Descripción de la Propuesta.

La propuesta que se presenta surge de la necesidad de implementar estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad en la empresa Suministradora Flexográfica, C.A. "SUMIFLEX, C.A" aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías. Dicha propuesta se considera de gran importancia tanto para la organización como para los trabajadores que actualmente forman parte del equipo de trabajo. Es un instrumento que busca implementar dichas estrategias durante el proceso de inserción de personas con discapacidad que se efectuara en la empresa tomando en cuenta las condiciones ergonómicas y de infraestructura que debe tener la empresa para la ubicación en el puesto de trabajo a un personal con discapacidad, así como el reforzamiento en las estrategias que actualmente se efectúan durante los procesos de selección, reclutamiento e inducción pero adaptándolo a la inserción de personas con discapacidad, aunado al hecho de aprovechar la tecnología como facilitador en el proceso productivo del personal discapacitado y cumpliendo de esta manera con las leyes y normas establecidas en la legislación venezolana en rigor con los derechos y deberes de una persona con discapacidad, alcanzando los objetivos deseados.

Objetivos de la Propuesta.

Objetivo General.

Implementar estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad basada en las nuevas tecnologías en la empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A."

Objetivos Específicos.

- Planificar mediante un equipo multidisciplinario el desarrollo de las estrategias para la inserción del personal discapacitado en la empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A."
- Evaluar los procesos de selección, reclutamiento e inducción de personal adaptándolos a las condiciones que presente una persona con discapacidad.
- Evaluar los puestos de trabajo para adaptarlos a las condiciones de los trabajadores con discapacidad y ubicando equipos tecnológicos que faciliten sus funciones en la empresa Suministradora Flexográfica C.A. "SUMIFLEX, C.A."
- Capacitar a los trabajadores con el firme objetivo de concientizar la igualdad de trato mediante talleres de sensibilización.

Bases Teóricas para desarrollar las Estrategias de Inserción de Personas con Discapacidad.

El factor humano es uno de los más importantes dentro de cualquier organización, y para que la productividad de la misma sea rentable dicho capital humano debe sentir que sus puestos de trabajo estén en condiciones óptimas para que exista un correcto desempeño en sus actividades; éste representa el activo más importante con que cuenta una organización por lo que, su efectiva gerencia es la clave del éxito. Toda organización por muy pequeña que sea, debe contar con políticas que le permitan mantener al personal motivado en el desempeño de las actividades laborales. En este sentido, al efectuar una matriz DOFA , el análisis de los puestos de trabajo y observar si las condiciones están dadas para la incorporación laboral de una persona con discapacidad se puede determinar las posibles amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades para hacer los correctivos necesarios.

En este sentido Kootz y Weinrich (1994) citado por López, M y Correa J (2007:32) definen la Matriz DOFA como “una estructura conceptual para el análisis sistemático, que facilita la comparación de las amenazas y oportunidades externas con las fuerzas y debilidades internas de la organización”.

De esta manera, Barquero (1993) citado por Montero (2005) explican el análisis de los puestos de trabajo como estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad:

El análisis y la clasificación de los puestos de trabajo es una técnica cuyo objetivo primordial lo constituye el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los puestos de una entidad y el discernimiento de su justo valor por medio del examen de tareas que estructuran las ocupaciones y de la comprensión de las habilidades, conocimientos y aptitudes que se requieren del trabajador para su desempeño satisfactorio. (pág. 92)

Por su parte Montero (2005) identifica elementos más importantes que contribuyen para satisfacer los objetivos de la organización en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad:

- El estudio de puestos de trabajo constituye una recopilación y sistematización de diversas actividades productivas, que describe que debe hacer un trabajador que desempeñe esa actividad productiva, que habilidades y conocimientos requiere para hacerlos, que recursos utiliza para hacerlos, que nivel de responsabilidad tiene sobre productos, materiales, información o personas, en fin que requiere el trabajo del trabajador y bajo qué condiciones.
- Es importante agrupar información sobre exigencias y condiciones comunes a diversas actividades productivas, cuyas tareas pueden ser desempeñadas por una determinada persona, independientemente del puesto de trabajo. Esto ampliara las opciones laborales, las posibilidades de éxito en cualquiera de ellas.

- Cuando se trabaja facilitando apoyos a personas con discapacidad para que logren su inserción laboral, constantemente se están observando actividades productivas que podrían ser desempeñadas por ellos.
- No todas las personas con discapacidad requieren de adaptaciones en el puesto de trabajo. Estas necesidades deben detectarse en el momento en que se realiza el análisis comparativo entre las características del trabajador y las actividades productivas del puesto de trabajo.

Matriz DOFA como alternativa para determinar estrategias de inserción laboral para personas con discapacidad.

Para López, M y Correa, J (2007) la aplicación de la matriz DOFA es explicada y aplicada de la siguiente manera:

La matriz debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DOFA), es una herramienta que ayuda a desarrollar cuatro tipos de estrategias de debilidades-oportunidades, estrategias de fuerzas-debilidades, estrategias de fuerzas-amenazas y estrategias de debilidades-amenazas. La clave de su construcción está en la capacidad de observar los factores internos y externos a partir de juicios sólidos y pensamientos estratégicos y sistémicos. (pág. 32).

Tabla N°24
Matriz DOFA aplicado para implementar las estrategias de
inserción de personal en la empresa Suministradora Flexográfica
C.A. "SUMIFLEX, C.A"

ANALISIS INTERNO	
Fortalezas	Debilidades
1. Condiciones de trabajo dadas para la inserción de personal.	1. Instalaciones sanitarias en el área administrativa que no están adecuadas para el acceso de personal discapacitado.
2. Óptimos espacios para la inserción laboral de trabajadores.	2. Ausencia de políticas y lineamientos en cuanto a los medios de accesibilidad para el ingreso de personas con discapacidad.
3. Ubicación de puestos de trabajo, tanto en planta como administración.	3. Escasos programas de capacitación dirigidos al personal en cuanto al tema de la discapacidad.
4. Accesibilidad de instalaciones sanitarias en el área de planta.	4. No posee programas de inserción para personas con Discapacidad
5. Posee organigrama estructural y funcional donde se establecen los cargos, funciones y responsabilidades.	5. Fortalecimiento en los procesos de recursos humanos: Reclutamiento, selección e inducción aplicados a la inserción de personal discapacitado..
6. Cuenta con una misión, visión, valores y objetivos orientados al bienestar y motivación de su personal.	6. Reestructuración de la infraestructura de acuerdo a las Normas COVENIN en las áreas que no cumplen la accesibilidad para personas con discapacidad..
7. Grato clima organizacional y personal motivado debido al confort en el puesto de trabajo.	
8. Equipos tecnológicos de última generación para el mejor desempeño de su personal.	
9. Instalaciones acondicionadas con accesos, rampas y pasamanos en algunas áreas.	
10. Factibilidad organizativa, tecnológica, económica y capital humano para la implementación de estrategias de inserción de personas con discapacidad.	

VARIABLE EXTERNA	
Oportunidades	Amenazas
1. Interacción con entes encargados para la búsqueda de personal especialmente personal discapacitado como el CONAPDIS, bancos de empleo.	1. Falta de planificación en la reestructuración de las áreas que no cumplen con las normas de accesibilidad.
2. Mediante el CONAPDIS efectuar talleres y charlas de sensibilización sobre cómo tratar personal con discapacidad.	2. Desconocimiento de la importancia en el cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia de personas con discapacidad.
3. Efectuar la capacitación dirigida al personal y buscar un alineamiento entre las políticas definidas por la Gerencia General en relación a la incorporación de personas con discapacidad al entorno laboral.	3. Resistencia al cambio por parte del personal al momento del ingreso laboral de las personas con discapacidad.
4. Adquisición de equipos y programas tecnológicos para el apoyo en el desempeño de las funciones del personal discapacitado.	4. La negativa a adaptarse al entorno laboral por parte de la persona con discapacidad al momento del ingreso.

Fuente: Meneses (2015).

Análisis Estratégico mediante la matriz DOFA.

Luego del levantamiento de la matriz DOFA para determinar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que presenta la organización en la implementación de las estrategias de inserción laboral para personas con discapacidad. Se realizara un cruce de la matriz (amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas) mediante este cruce de cuadrantes formular las estrategias a implementar.

Tabla N° 25
Cruce de cuadrantes para formular las estrategias a implementar mediante. Matriz DOFA.

Análisis Interno y Externo DOFA	Fortalezas-F	Debilidades-D
	1. Condiciones de trabajo dadas para la inserción de personal. 2. Óptimos espacios para la inserción laboral de trabajadores. 3. Ubicación de puestos de trabajo, tanto en planta como administración. 4. Accesibilidad de instalaciones sanitarias en el área de planta. 5. Posee organigrama estructural y funcional donde se establecen los cargos, funciones y responsabilidades. 6. Cuenta con una misión, visión, valores y objetivos orientados al bienestar y motivación de su personal. 7. Grato clima organizacional y personal motivado debido al confort en el puesto de trabajo. 8. Equipos tecnológicos de última generación para el mejor desempeño de su personal. 9. Instalaciones acondicionadas con accesos, rampas y pasamanos en algunas áreas. 10. Factibilidad organizativa, tecnológica, económica y capital humano para la implementación de inserción de personas con discapacidad.	1. Instalaciones sanitarias en el área administrativa que no están adecuadas para el acceso de personal discapacitado. 2. Ausencia de políticas y lineamientos en cuanto a los medios de accesibilidad para el ingreso de personas con discapacidad. 3. Escasos programas de capacitación dirigidos al personal en cuanto al tema de la discapacidad. 4. No posee programas de inserción para personas con discapacidad. 5. Fortalecimiento en los procesos de recursos humanos: Reclutamiento, selección e inducción aplicados a la inserción de personal discapacitado. 6. Reestructuración de la infraestructura de acuerdo a las Normas COVENIN en las áreas que no cumplen la accesibilidad para personas con discapacidad.
Oportunidades-O	Estrategias F-O	Estrategias D-O
1. Interacción con entes encargados para la búsqueda de personal especialmente personal discapacitado como el CONAPDIS, bancos de empleo. 2. Mediante el CONAPDIS efectuar talleres y charlas de sensibilización sobre cómo tratar personal con discapacidad. 3. Efectuar la capacitación dirigida al personal y buscar un alineamiento entre las políticas definidas por la Gerencia General en relación a la incorporación de personas con discapacidad al entorno laboral. 4. Adquisición de equipos y programas tecnológicos para el apoyo en el desempeño de las funciones del personal discapacitado.	1. Conformación de equipo multidisciplinario conformado por el Departamento de Recursos Humanos, Gerencia de Planta y Gerencia de Administración para la implementación de las estrategias. 2. Efectuar campañas comunicacionales ya sea por cartelera informativa, correos corporativos, trípticos permanentes dirigidos a todo el equipo de trabajo de la organización. 3. Fomentar la equidad e igualdad de oportunidades al momento de reclutar a una persona con discapacidad. 4. Fomentar información general sobre el tema de discapacidad. 5. Efectuar capacitaciones cada seis a ocho (6 a 8) meses para que las estrategias de inserción tengan éxito. 6. Efectuar capacitaciones de manera vivencial.	1. Hacer los correctivos necesarios en las instalaciones administrativas de acuerdo a las normas COVENIN de accesibilidad para personas con discapacidad. 2. Realizar la inserción de personas con discapacidad para el cumplimiento de la Ley. 3. Mediante los programas de capacitación del INCES o las charlas de 16 horas exigidas por la LOPCYMAT implementar la capacitación donde varios temas a tratar sean sobre la discapacidad.

Fuente: Meneses (2015).

Tabla N° 25.1

Cruce de cuadrantes para formular las estrategias a implementar mediante. Matriz DOFA.

Amenazas-A	Estrategias F-A	Estrategias D-A
1. Falta de planificación para la reestructuración de las áreas que no cumplen con las normas de accesibilidad. 2. Desconocimiento de la importancia en el cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia de personas con discapacidad. 3. Resistencia al cambio por parte del personal. 4. La negativa a adaptarse al entorno laboral por parte de la persona con discapacidad al momento del ingreso.	1. Difundir a todo el personal tanto de niveles gerenciales, administrativos como operativos la importancia de la inserción de personas con discapacidad en la organización. 2. Mediante charlas de motivación y sensibilización hacer entender y comprender al personal que todo cambio tiene un fin positivo. 3. Mediante la inducción al nuevo ingreso orientarlo para la aceptación del nuevo entorno laboral.	1. Sanciones legales contempladas en la Ley para personas con Discapacidad.

Fuente: Meneses (2015).

Fases para implementar las estrategias de Inserción Laboral de las personas con discapacidad.

- 1. Fase de planificación:** Conformación de un equipo multidisciplinario integrado por Departamento de Recursos Humanos, Gerencia de Administración, Gerencia de Planta, con la finalidad de implementar las estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad en cada etapa que se estructure. En esta fase el equipo deberá analizar la forma de búsqueda del personal y el planteamiento fundamentado a la Gerencia General. Dentro del entorno laboral existe modalidades de empleo seleccionadas para la búsqueda de una persona con discapacidad, el banco de empleo del CONAPDIS, centros especiales entre otros.
- 2. Fase de preparación organizacional:** En esta fase se debe aplicar acciones que al momento de ser emprendidas para que la inserción laboral de personas con discapacidad se produzca con el mayor éxito dentro de la organización se debe realizar lo siguiente:
 - Informar a la Gerencia General de las disposiciones legales y las implicaciones que trae consigo la Ley para Personas con Discapacidad, indicándole el alcance, las ventajas y desventajas para la organización de efectuar la inserción laboral de una persona con discapacidad.

- Informar a la Gerencia General la modalidad de búsqueda que se efectuara ya sea por los bancos de empleo del CONAPDIS, reclutamientos internos y/o externos.
- Efectuar procesos, talleres y charlas de sensibilización mediante campañas comunicacionales permanentes dirigidos a todo el equipo de trabajo de la organización con la finalidad de implementar dentro de la misma el cambio de pensamiento organizacional, fortaleciendo los principios y valores arraigados en la empresa con el fin de aceptar el cambio y cultura organizacional en el momento de la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Fomentar la equidad e igualdad de oportunidades al momento de reclutar a una persona con discapacidad.
- Estimular la importancia del trabajo en equipo.
- Fomentar la información general sobre el tema de discapacidad dentro de todo el personal y a todo nivel jerárquico, ya que la desinformación es el mayor desafío para hacer efectiva la inserción laboral de un personal con discapacidad, para ello es importante efectuar la capacitación dirigida al personal y buscar un alineamiento entre las políticas definidas por la Gerencia General con relación a la incorporación de personas con discapacidad al entorno laboral y la conducta que se espera de todos los trabajadores. Esta capacitación debe realizarse de acuerdo a las siguientes pautas:

- De acuerdo al número de trabajadores efectuar una semana antes de la incorporación del nuevo ingreso con discapacidad, talleres de capacitación para la inserción laboral de personas con discapacidad, estos talleres deben ir dirigidos a todo el equipo de trabajo incluyendo los niveles jerárquicos.
- Lograr la participación de todos los trabajadores o al menos el ochenta por ciento (80%) de los trabajadores con la finalidad que en dicha capacitación se logre el éxito esperado para la receptividad del nuevo ingreso.
- El contenido de la capacitación debe incluir aspectos relacionados con los valores, políticas y normas que la organización posee para la incorporación de personal con discapacidad, demostrándole al personal la importancia de incorporarlos en la creación de las estrategias para la inserción del personal que presente estas condiciones. Explicándoles la importancia de la iniciativa que debe tener cada uno y asegurar que mediante las condiciones se genere más productividad debido a la incorporación de un nuevo miembro en el equipo.
- Informar sobre las capacidades y limitaciones que presenten las personas que se incorporaran al equipo, así como el puesto de trabajo que ocuparan.
- Es recomendable efectuar estas capacitaciones cada seis a ocho (6 a 8) meses, para que las estrategias de inserción laboral tengan éxito.

- Es importante que la capacitación se efectúe de manera vivencial que cada uno de los integrantes del equipo aporten vivencias personales o de entorno social o familiar de esta manera provocara sensibilización afectiva en cuanto al tema y por otro lado los trabajadores comprenderán la importancia de no realizar prácticas discriminatorias hacia personas con condición de discapacidad.

3. Fase de identificación de perfiles y análisis de los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personas con discapacidad.

- Identificar los perfiles de cargo que puedan ser desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo a sus conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas y experiencias, tomando en cuenta los siguientes aspectos:
- Revisar la formación complementaria: dominio de otro idioma, dominio de equipos tecnológicos, equipos técnicos entre otros.
- Considerar si dependiendo del cargo y la discapacidad se requiere tener experiencia o no.
- Identificar las condiciones en las que desempeñara el cargo para satisfacer las necesidades del trabajador con

discapacidad, tomando en cuenta las condiciones físicas que presente.

- Identificar los análisis de puestos de trabajo analizando las características esenciales de los mismos, comparando con los perfiles de las personas con discapacidad que se aspira desempeñen. En este sentido Valenzuela y Ortiz (2004) citando a Reyes Ponce (1991) sobre los beneficios del análisis de puesto:

- **Para la empresa:**

1. Señala las brechas que existen en la organización y en encadenamiento de los puestos y funciones.
2. Ayuda a establecer y repartir mejor las cargas de trabajo.
3. Es una de las bases para un sistema técnico de ascensos.
4. Sirve para fijar responsabilidades de ejecución de las labores.
5. Permite a los altos directivos discutir cualquier problema de trabajo sobre bases firmes.
6. Facilita en general la mejor coordinación y organización de las actividades de la empresa.

- **Para los supervisores:**

1. Les da un conocimiento preciso y completo de las operaciones encomendadas a su vigilancia,

permitiéndoles planear y distribuir mejor el trabajo.

2. Les ayuda a explicar al trabajador más apto para alguna labor imprevista además de opinar sobre ascensos, cambios de métodos entre otros.
3. Evita interferencias en el mando y en la realización de los trabajos.
4. Impide que al cambiar de supervisor, los nuevos supervisores encuentren dificultades para dirigir el trabajo.

- **Para el Trabajador:**

1. Le hace conocer con precisión lo que debe hacer.
2. Le señala con claridad sus responsabilidades.
3. Le ayuda a saber si está laborando bien.
4. Impide que en sus funciones invada el campo de otros.
5. Le señalan sus fallas y aciertos y hace que resalten sus méritos y su colaboración.

- **Para el Departamento de Personal:**

1. Es base fundamental para la mayoría de las técnicas que se debe aplicar.
2. Proporciona los requisitos que deben investigarse al seleccionar el personal.

3. Permite colocar al trabajador en el puesto que resulta más conforme con sus aptitudes.
4. Ayuda a determinar con precisión y aplicar la materia del adiestramiento.
5. Es requisito indispensable para establecer un sistema de valoración de puestos.
6. Permite calificar adecuadamente los méritos de los trabajadores.
7. Sirve de fundamento a cualquier sistema de salarios e incentivos.
8. Facilita la conducción de entrevistas y el establecimiento de los sistemas de quejas.

4. Fase de Reclutamiento y Selección.

En esta fase es importante enfatizar los aspectos a evaluar en la selección de las personas con discapacidad de acuerdo a sus perfiles de desempeño identificados por los siguientes aspectos:

- **Personalidad:** indica el temperamento y carácter del nuevo ingreso en el cargo a desempeñar.
- **Conocimientos:** Tipos de conocimientos que posee el nuevo ingreso y si cumple con los mínimos exigidos para ocupar el cargo.
- **Capacidades:** Tipos de destrezas que posee el nuevo ingreso para desempeñar con el éxito las funciones del cargo.

- **Nivel educativo, preparación académica o vocacional:** Este aspecto tiene por finalidad establecer que tipos de conocimientos académicos o de formación vocacional posee el nuevo ingreso y si estos le permitirán desarrollarse con éxitos en las funciones de su cargo.
- **Aptitud:** Su finalidad es definir las habilidades y comportamientos previos que posee la persona y que le permitirán desempeñarse eficientemente en el cargo así como la disposición al aprendizaje.
- **Actitud:** Su finalidad es evaluar el comportamiento, el sentido de compromiso y pertenencia con la organización y la disposición que denota a la persona.
- **Interacción con el entorno laboral:** En el momento de evaluar a las personas con discapacidad se debe explorar profundamente cada uno de los aspectos mencionados anteriormente para poder establecer el perfil requerido para el cargo.
- **Fuentes de reclutamiento:**
 - **Contexto interno:** La primera fuente de reclutamiento que se debe tomar en cuenta es el reclutamiento interno, y determinar que estos trabajadores que actualmente laboran en la organización presentan alguna condición que se considere discapacidad y sobretodo que estén dispuestos a calificarse y certificarse. Así como entre familiares y amigos cercanos a los trabajadores.

- **Contexto externo:** En este sentido se considera reclutamiento externo, las búsquedas por portales tecnológicos, anuncios en prensa, centros ocupacionales, agencias de empleo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo Seguridad Social, talleres de educación laboral adscritos a la Dirección de Educación Especial del Ministerio del Poder Popular para la Educación, Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), entre otras fundaciones y asociaciones.
- **Examen preempleo:** Es importante efectuar con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización la realización medico ocupacional preempleo.
- **Formalización de la Contratación:** En este aspecto de la fase es importante proceder a la firma del contrato individual de trabajo, de acuerdo a la vigente LOTTT correspondería al periodo de prueba o en su defecto a un contrato por tiempo determinado siempre y cuando el cargo sea para un tiempo establecido. De igual manera hacer el ofrecimiento de paquete salarial y los beneficios establecidos como políticas de la empresa.

5. Fase de Inducción y Entrenamiento al puesto de Trabajo.

Esta fase se encarga de la adaptación del trabajador con discapacidad a la organización y al entorno que lo rodea, por medio del supervisor inmediato, el delegado de prevención y la jefatura de Gestión Humana

proporcionarle información al nuevo ingreso con discapacidad acerca de las normas, directrices, valores principios de la organización así como el funcionamiento y ubicación del cargo. Ubicación de los baños, comedor, bebedores de agua etc. Para facilitar la integración laboral y dependiendo del tipo de discapacidad ofrecer información sobre cómo está organizada la empresa para que se sienta parte del equipo de trabajo.

Es importante que el supervisor del área donde laborara así como los compañeros de trabajo tengan una preparación previa de la persona que se incorporara al equipo. De esta manera es importante que la organización al momento del ingreso independientemente de la discapacidad que tenga, adecue la organización y que las condiciones estén dadas para que el nuevo personal se sienta en un clima organizacional adecuado a sus necesidades de esta manera se deba tomar en cuenta lo siguiente:

- **Para una discapacidad visual:** Se debe considerar puestos de trabajo en las oficinas administrativas con un programa especial para esta clase de discapacidad llamado **JAWS** e impresora **BRILLE**.
- **Para una discapacidad auditiva:** Se debe tomar en cuenta la herramienta de capacitación de lenguaje de señas y la adecuación de señalizaciones en las áreas de trabajo.
- **Para una discapacidad intelectual:** Se debe manejar los diferentes niveles y tipos de compromisos cognitivos, así como las estructuras de pensamiento (dar y recibir órdenes), en este caso

es recomendable la figura de un tutor en el puesto de trabajo que oriente al personal como apoyo integral.

- **Para una discapacidad Físico-Motora:** Se debe considerar la adecuación de la infraestructura en puertas, pasillos, baños, escalones, rampas entre otras así como entrenamiento al nuevo trabajador. El objetivo de este entrenamiento es orientar y preparar al nuevo trabajador en las funciones que desempeñara en el puesto de trabajo al cual fue seleccionado.

6. Fase de Seguimiento y Evaluación.

En esta fase se evalúa el desempeño en cuanto a la aptitud y capacidades demostradas por el trabajador con discapacidad; el grado de adaptabilidad a sus funciones y al entorno laboral que lo rodea así como los resultados obtenidos en el desempeño de sus funciones, a fin de determinar sus brechas y oportunidades para mejorar el rendimiento laboral. En este aspecto se debe evaluar lo siguiente:

- Ambiente de Trabajo y las relaciones interpersonales con su supervisor y compañeros de equipo.
- Conducta laboral: puntualidad, respeto, niveles de ausentismo, proactividad, cumplimiento de sus funciones, calidad de trabajo.
- Necesidades de acondicionamiento del espacio físico, accesibilidad al puesto de trabajo, capacitación y entrenamiento.

7. Fase Formalidades que se deben cumplir ante los entes regulatorios.

- Proceso de Calificación y Certificación de la Discapacidad.
- Proceso de registro de la empresa ante el CONAPDIS.
- Proceso de registro de trabajadores con discapacidad ante el CONAPDIS.
- Informe semestral de personas con discapacidad ante el CONAPDIS.
- Sanciones contempladas en la Ley para Personas con Discapacidad respecto al empleo de las personas con dicha condición.

Actividades para poner en práctica las estrategias y planes de acción.

En las Estrategias de Inserción Laboral para Personas con discapacidad, se implantarán actividades que estén inmersas dentro de cursos de capacitación, charlas, talleres de sensibilización y buen trato las cuales pueden ser incluidas dentro del cronograma de charlas que exige la LOPCYMAT de dieciséis (16) horas trimestrales asumiendo autoridad, encargando responsabilidades y pautando los períodos establecidos para cumplir con el cronograma en las fechas previstas, con el objetivo de cumplir con la meta propuesta.

A su vez, se puede incorporar dentro de la cultura organizacional la importancia de la inserción laboral para personas con discapacidad bajo un enfoque de responsabilidad social empresarial.

Planes de Acción para que se ejecute las fases de las estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad.

Dentro de los planes de acción que se deben implantar se encuentran los siguientes:

- Realizar análisis de puestos de trabajo en el área donde se ubicara al nuevo ingreso que presente la discapacidad.
- Reevaluar los procesos de selección, reclutamiento e inducción incorporando la inserción laboral para personas con discapacidad dentro de los procesos aplicados.
- Reforzamiento mediante los cursos de capacitación y sensibilización al personal una semana antes y realizarlos cada seis a ocho (6 a 8) meses.
- Reestructurar zonas sanitarias del área administrativa para la accesibilidad de la persona con discapacidad.
- Colocar señalizaciones y acondicionar los puestos de trabajo para mayor confort.

- Ubicación de equipos tecnológicos en el área administrativa e implementar un programa especial así como teclado e impresora Braille.

Factibilidad Económica y Organizacional.

Es importante establecer la factibilidad económica y organizacional que presenta la empresa Suministradora Flexográfica, C.A. “SUMIFLEX, C.A.” para la inserción laboral de personal discapacitado, por lo que a nivel de factibilidad la empresa cuenta con todos los recursos económicos, tecnológicos, de infraestructura y de producción que son necesarios para que la aplicación de la propuesta se realice efectivamente, dentro de esta factibilidad hay que constituir responsabilidades, cronogramas y actividades que se deberán cumplir, evaluar y analizar desde el punto de vista, operativo, técnico, financiero y social, con el propósito de garantizar el óptimo cumplimiento de las Estrategias para Inserción Laboral de Personas con Discapacidad dentro de la organización y de esta manera garantizarles a dichos trabajadores con limitaciones unas condiciones de seguridad óptimas en sus puestos de trabajo, y de la misma manera el bienestar social y mental de los mismos.

De igual manera, es importante acotar que dichas estrategias serán presentadas a la empresa Suministradora Flexográfica C.A. “SUMIFLEX, C.A.” siendo la Gerencia General conjuntamente con la Gerencia de Administración y el Departamento de Gestión Humana, quienes evaluarán la factibilidad económica y organizacional de dicha propuesta para su posterior

cálculo financiero que podrían generar las aplicaciones factibles de las Estrategias de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad dentro de la empresa ya sea en el área administrativa o planta de acuerdo a las condiciones que presente el nuevo ingreso y el puesto de trabajo que mejor favorezca en su desempeño; tomando en cuenta la posibilidad a nivel operativo, administrativo y técnico, considerando la importancia que representa el recurso humano para la organización y de esta manera cumplir con la legislación vigente.

Recomendaciones para el Plan de Acción.

Para que el plan de acción de las estrategias de inserción laboral para personas con discapacidad tenga éxito en su aplicación, es importante que todo el equipo de trabajo brinde un apoyo mancomunado en que las estrategias se implementen y se cumplan.

De igual manera, que la participación del personal sea garante para que los cursos y talleres de sensibilización cumplan el propósito que se quiere, y que de esta manera al momento del ingreso de la persona con discapacidad sea tratado de igual manera como al resto del personal, sin caer en aspectos discriminatorios.

Por su parte es importante, que la alta gerencia se involucre también en que estas estrategias se cumplan sobre todo a nivel de reestructuración de áreas de infraestructura que no se encuentran acordes a lo establecido a

las normas COVENIN y que son de vital importancia para que se cumplan los aspectos de accesibilidad que establece de igual manera la Ley para Personas con Discapacidad.

LISTA DE REFERENCIAS.

Aguilera, C. (2011). Trabajo de grado para optar al título de Magister Internacional Comunicación y Periodismo Digital. **“Recursos para fomentar la accesibilidad tecnológica en la comunidad: La tecnología como herramienta de apoyo en la educación especial y la discapacidad”**. Disponible: <http://ayudatec.files.wordpress.com/2011/05/la-tecnologc3ada-como-herramienta-de-apoyo-en-la-educac3b3n-especial-y-la-discapacidad.pdf>. [Consultado el 03 de Junio de 2013].

Arias, F. (2006). **“El proyecto de investigación”**. Guía para su elaboración. Caracas- Venezuela. Editorial episteme.

Balestrini, M. (2002). **Cómo se Elabora el Proyecto de la Investigación**. Caracas, Editorial Panapo, sexta Edición.

Blejmar, B. (2005). **Gestión de Cambio Organizacional**. 7mo congreso de educación. Editorial Santillana. Disponible: www.santillana.com.ar/03/congresos/7/95.pdf. [Consultado el 11 de Febrero de 2015].

Bonals, J y Sánchez, M (2007). **Manual de Asesoramiento Psicopedagógico**. Editorial GRAO. Barcelona.

Cáceres, C. (2004). **Concepto de Discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS**. Revista electrónica de audiología. Volumen 2. Disponible: <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf> [Consultado el 14 de Junio de 2013].

Colenbrander, A (1977): Citado por Bruno, M (1999) **Definiciones y clasificaciones en torno a la discapacidad visual. La baja visión y la ceguera**. Disponible: www.juntadeandalucia.es/averroes/caidv/.../def_bajavision_ceguera.pdf [Consultado el 27 de Enero de 2015].

Consejo Nacional para las personas con discapacidad (**CONAPDIS**). Disponible: <http://www.conapdis.gob.ve> [Consultado el 29 de Mayo de 2012].

Consejo Nacional para las personas con discapacidad (**CONAPDIS**). Disponible: es.scribd.com/doc/77718715/Manual-Accesibilidad-Conapdis-Venezuela#scribd. [Consultado el 31 de Enero de 2015].

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.

Contreras, N. (2006). **Atención a las Personas con Discapacidad: Una Cuestión de Derechos**. Publicado en fecha, 28 de noviembre de 2006. Disponible: http://www.minci.gob.ve/reportajes/2/11062/atencion_a_las.html. [Consultado el 03 de Junio de 2013].

Chiavenato, I (1990) **Administración de Recursos Humanos**. Editorial McGraw-Hill. Segunda Edición. México.

Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003). **Conduciendo la Investigación**. Editorial Comala.com

Fernández García, Ricardo. (2008) **Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados**. Editorial Club Universitario Segunda Edición. España.

García, J. (2011). Trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. **“Las personas con discapacidad en el campo laboral, regulaciones, desarrollo y oportunidades: Caso estudio Diques Astilleros Nacionales C.A. (DIANCA)**. Disponible: <http://www.bc.uc.edu.ve/>. [Consultado el 05 de Junio de 2013].

Galerón, A. (2002). **“Revista Minusval: Discapacidad y nuevas tecnologías”**. Número especial. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales. España. Disponible: <http://www.sid.usal.es>. [Consultado el 04 de Junio de 2012].

Graterol, Y. y Ramirez, P. (2009). Trabajo de grado titulado **“Propuesta de un programa de inserción laboral de personas con discapacidad, en una empresa ensambladora de vehículos ubicada en el estado Carabobo”**. Instituto Nacional de Estadísticas (**INE**). Disponible: <http://www.ine.gov.ve>. [Consultado el 04 de Junio de 2012].

Grossman (1983) citado por Wiesner, J. (2004). **Discapacidad y Capacidad Intelectual**. 1era edición. Bogotá-Colombia. Academia Nacional de Medicina.

Instituto Nacional de Estadística (2007). **Boletín Estadístico. Estadísticas Demográficas, Económicas y Sociales N° 4**. Disponible: <http://www.ine.gob.ve/tripticos/menuboletines.asp>. [Consultado el 03 de Junio de 2013].

Koon, R. y de la Vega M. (2008). **“El impacto tecnológico en las personas con discapacidad”**. Disponible: <http://www.diversidad.murciaeduca.es>. [Consultado el 19 de Junio de 2012].

Koontz y Weinrich (1994) **Administración una perspectiva global**. Citado por: López, M y Corre, J (2007). **Planeación Estratégica , Tecnologías informáticas y Sistemas de Información**. Editorial Universidad de Caldas. 1era edición. Colombia.

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

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial Extensión N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de Julio de 2005.

López, M y Corre, J (2007). **Planeación Estratégica , Tecnologías informáticas y Sistemas de Información**. Editorial Universidad de Caldas. 1era edición. Colombia.

Mackenzie, C (1954). **La Escritura Braille en el Mundo**. Unesco, Paris. Disponible: unesdoc.unesco.org/images/0013/001352/135252so.pdf. [Consultado el 11 de Febrero de 2015].

MINTUR (2001), Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones. Accesibilidad para las personas. Disponible: www.mintur.gob.ve/mintur/wp-content/uploads/2013/12/81.pdf. [Consultado el 31 de Enero de 2015].

Montero, C (2005). **Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad**. Editorial EUNED. Costa Rica.

Navas, L y Castejon J (2000). **Unas Bases Psicológicas de la Educación Especial**. Editorial Club Universitario. Alicante-España.

Organización Mundial de la Salud (2011). Artículo de periódico Notitarde. Disponible: <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/>.

[Consultado el 19 de Junio de 2012].

Organización Internacional del Trabajo. (OIT) **“Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo.”** Disponible: <http://www.ilo.org>. [Consultado el 02 de Julio de 2012].

Organización Mundial de la Salud (2006). Disponible: <http://www.saludymedicinas.com.mx/centros-de-salud/visual/temas-relacionados/discapacidad-visual.html>
[Consultado el 27 de Enero de 2014].

Ortega, A y Quirant, A. (2006). El Cambio Organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso del cambio. Revista de empresa N° 18. Costa Rica. Disponible: enriquecetupsicologia.com/.../Para-mis-amigos-lideres-en-Costa-Rica.pdf. [Consultado el 11 de Febrero de 2015].

Parra, C (2004) **Derechos Humanos y Discapacidad**. Colección textos de jurisprudencia. Centro Editorial Universidad del Rosario. Bogota-Colombia.

Paticas, M. (2012). Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. **“Evaluación de la percepción interna de los trabajadores en relación al programa de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa de la industria farmacéutica”**. Disponible: <http://www.bc.uc.edu.ve/>. [Consultado el 05 de Junio de 2013].

Programa Nacional de atención en Salud para las personas con Discapacidad (PASDIS).Disponible:
http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=78&limitstart=1 [Consultado el 17 de Junio de 2013].

Programa Nacional de atención en Salud para las personas con Discapacidad (PASDIS). (2008). **Guía para ambientes y comunidades accesibles**. Fundación Empresas Polar. Disponible:
http://pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/contenidos/atencion_comunitaria/guias/guia_s_5/guia_5_v13.pdf [Consultado el 31 de Enero de 2015].

Reyes, D. (2014) **Gestión de los Recursos Laborales, Formativos y Análisis de Puestos de Trabajo para la Inserción Sociolaboral de Personas con Discapacidad**. Editorial tutor formación.

Reyes, P. (1991) citado por Valenzuela, B y Ortiz, M (2004). **Análisis de Puesto de Trabajo**. Edición Mora. Cantúa Editores S.A. de C.V. 1era edición. México.

Robbins, S (2004) **Comportamiento Organizacional**. Editorial Prentice Hall, Inc. 10ma. Edición.

Stracuzzi P. y Pestana M. (2006) **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Fondo editorial. UPEL.

Suria, R. (2004). **“Influencia de las nuevas tecnologías en la perspectiva psicosocial de la mujer discapacitada”**. Disponible: <http://cibersociedad.net>. [Consultado el 09 de Enero de 2012].

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). **Manual de Trabajos de grado, de maestrías y tesis doctorales**. UPEL, Caracas.

Valenzuela, B y Ortiz, M (2004). **Análisis de Puesto de Trabajo**. Edición Mora. Cantúa Editores S.A. de C.V. 1era edición. México.

Wiesner, J. (2004). **Discapacidad y Capacidad Intelectual**. 1era edición. Bogotá-Colombia. Academia Nacional de Medicina.

Página Web:

<http://www.eatco.es/index.php/la-empresa>

<http://www.definicionabc.com/social/insercion.php#ixzz3RTGMdql7>

<http://es.wikipedia.org/>

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>