



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



**MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL APLICADOS A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LA DIRECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE UNA UNIVERSIDAD VENEZOLANA**

Autora:
Lozada, Angela
C.I 16.582.166

Bárbula, Mayo de 2013



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



**MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL APLICADOS A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LA DIRECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE UNA UNIVERSIDAD VENEZOLANA**

Tutor:
Valera, Bruno

Autora:
Lozada, Angela
C.I 16.582.166

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciada en
Relaciones Industriales

Bárbula, Mayo de 2013



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Yo, Valera Bruno, titular de la Cédula de Identidad N°. V-7.575.154, Licenciado en Relaciones Industriales, a través de la presente acepto ser el Tutor de la Bachiller: **Lozada Angela, Cédula de Identidad N° 16.582.166**, en su trabajo de grado titulado: **“MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL APLICADOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE UNA UNIVERSIDAD VENEZOLANA”**

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Valera Bruno
C.I.: V-7.575.154

Bárbula, Agosto de 2012



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designados para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL APLICADOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE UNA UNIVERSIDAD VENEZOLANA”** presentado por la bachiller: **Lozada Angela, Cédula de Identidad N° 16.582.166**, para optar al Título de: Licenciada en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

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

Nombre y Apellido

CI

Firma

Bárbula, Mayo de 2013



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



**MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL APLICADOS A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LA DIRECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE UNA UNIVERSIDAD VENEZOLANA**

Autora: Lozada, Angela

Tutor: Valera, Bruno

Fecha: Marzo, 2013

RESUMEN

La presente investigación surgió por el desasosiego ante la situación laboral de las personas con condiciones especiales, por ello se desarrolló el estudio de los Mecanismos de Inserción Laboral Aplicados a las Personas con Discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana. Metodológicamente se apoyó en la investigación descriptiva y de campo para recabar la información del tema objeto de estudio. En tal sentido, la técnica que se utilizó fue la encuesta a través de los cuestionarios como instrumentos de medición, los cuales se sometieron a evaluación por un grupo de expertos en el área. La investigación arrojó como resultado; la inexistencia de mecanismos de inclusión que incentiven el ingreso a nuevos trabajadores con condiciones especiales, ciertamente la institución cuenta con personal obrero y/o administrativo que poseen estas características; sin embargo no han sido producto de las nuevas políticas que rige el marco regulatorio vigente en el país, conclusión que merece una revisión por parte de los encargados de gerenciar el talento humano; puesto que no se trata de un porcentaje que no se está cumpliendo, sino de impulsar oportunidades de desarrollo profesional al resto de la población afectada.

Palabras claves: Inserción, personas con condiciones especiales, oportunidades, desarrollo profesional.



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



**MECHANISMS APPLIED TO PERSONS WITH DISABILITIES BY THE
HUMAN RESOURCES DEPARTMENT OF A VENEZUELAN UNIVERSITY**

Authora: Lozada, Angela

Tutor: Valera, Bruno

Date: March, 2013

ABSTRACT

This investigation arose from restlessness to the employment situation of people with special conditions, for it is the study of the development of labor market Mechanisms Applied to Persons with Disabilities by the Human Resources Department of a Venezuelan University. Methodologically descriptive research assistance and to gather the information field of the topic under study. In this sense, the technique used the inquiry was through questionnaires as instruments measuring, were subjected to evaluation by a group of experts in the field. There search yielded the result that here are no mechanisms that encourage inclusion entering new workers with special conditions workers, certainly have these features; but have not been the result of new policies governing the current regulatory framework, finding that deserves review by the responsible of managing the human talent, since there is a percentage that is not being met, but to offer professional development opportunities to the rest of the affected population.

Keywords: Insertion, people with special conditions, opportunities, professional development.

ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice de Cuadros.....	ix
Índice de Gráficos	xi
Introducción	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema	16
Objetivos de la investigación	25
Justificación de la investigación	25

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación	28
Bases Teóricas	35
<i>Evolución histórica de la discapacidad desde el punto de vista jurídico</i>	35
<i>Discapacidad</i>	41
<i>Personas con Discapacidad</i>	43
<i>Accesibilidad y Transitabilidad</i>	45
<i>Causas de la Discapacidad</i>	46
<i>Tipos de Discapacidad...</i>	47
<i>La Discapacidad y la Salud</i>	50
<i>La Discapacidad y la incorporación al Mercado Laboral</i>	54
<i>Trabajo Decente</i>	55
<i>ONU</i>	59

UNESCO.....	60
Bases Legales	60
 CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la investigación	67
Estrategia Metodológica	68
Población y Muestra	74
Colectivo a Investigar	74
Técnicas e Instrumentos de recolección de información	74
Validez y Confiabilidad del Instrumento	76
Confiabilidad	76
Técnica de Análisis de los Datos	77
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Instrumento aplicado a la Dirección de Recursos Humanos.....	78
Instrumento aplicado a los trabajadores	81
 CONCLUSIONES	
120	
RECOMENDACIONES	
124	
 LISTA DE REFERENCIAS	
127	
ANEXOS	
130	

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No.	Pág.
1. Cuadro Marcos Regulatorios Vigentes en Venezuela	61
2. Cuadro Técnico Metodológico	69
3. Ítem Mecanismos de inserción existentes	81
4. Ítem Reclutamiento y Selección eficaz	82
5. Ítem Mecanismos de ingreso bajo otros lineamientos	83
6. Ítem Porcentaje exigido por la Ley	84
7. Ítem Número de trabajadores	85
8. Ítem Incremento trabajadores obreros con discapacidad	86
9. Ítem Incremento trabajadores administrativos con discapacidad	87
10. Ítem Promoción de la inserción a personas con discapacidad	88
11. Ítem Política de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad	89
12. Ítem Desarrollo de nuevas habilidades	89
13. Ítem Desarrollo integral del trabajador	90
14. Ítem Incentivo a que el trabajador se desarrolle	91
15. Ítem Reinserción laboral	92
16. Ítem Readaptación profesional	93
17. Ítem Reorientación ocupacional	93
18. Ítem Programas de capacitación	94
19. Ítem Concurso Público	95
20. Ítem Personas calificadas	96
21. Ítem Desempeño laboral	97
22. Ítem Programas de inducción	98
23. Ítem Procedimientos de inserción laboral	99
24. Ítem Entes gubernamentales	100
25. Ítem Conocimiento acerca del CONAPDIS	100

26. Ítem Equiparación de oportunidades	101
27. Ítem Discriminación	102
28. Ítem El trato discriminatorio	103
29. Ítem Actividad productiva	104
30. Ítem Charlas de concientización	104
31. Ítem Condiciones de trabajo	105
32. Ítem Útiles de trabajo	106
33. Ítem Infraestructura.....	107
34. Ítem Barreras que deben superar	108
35. Ítem Discapacidad	108
36. Ítem Tipos de discapacidad	109
37. Ítem Causas de la discapacidad	110
38. Ítem Factores que influyen.....	111
39. Ítem Integración laboral.....	111
40. Ítem Interacción laboral	112
41. Ítem Discapacidad y actividad laboral.....	113
42. Ítem Funciones realizadas acordes a la discapacidad	114
43. Tablas de estimación de resultados objetivo específico N° 1	115
44. Tablas de estimación de resultados objetivo específico N° 2	116
45. Tablas de estimación de resultados objetivo específico N° 3	118
46. Cuadro Plan de Mejora	125

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico No	Pág.
1. Cuadro Marcos Regulatorios Vigentes en Venezuela	61
2. Cuadro Técnico Metodológico	69
3. Ítem Mecanismos de inserción existentes	81
4. Ítem Reclutamiento y Selección eficaz	82
5. Ítem Mecanismos de ingreso bajo otros lineamientos	83
6. Ítem Porcentaje exigido por la Ley	84
7. Ítem Número de trabajadores	85
8. Ítem Incremento trabajadores obreros con discapacidad	86
9. Ítem Incremento trabajadores administrativos con discapacidad	87
10. Ítem Promoción de la inserción a personas con discapacidad	88
11. Ítem Política de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad	89
12. Ítem Desarrollo de nuevas habilidades	89
13. Ítem Desarrollo integral del trabajador	90
14. Ítem Incentivo a que el trabajador se desarrolle	91
15. Ítem Reinserción laboral	92
16. Ítem Readaptación profesional	93
17. Ítem Reorientación ocupacional	93
18. Ítem Programas de capacitación	94
19. Ítem Concurso Público	95
20. Ítem Personas calificadas	96
21. Ítem Desempeño laboral	97
22. Ítem Programas de inducción	98
23. Ítem Procedimientos de inserción laboral	99
24. Ítem Entes gubernamentales	100

25. Ítem Conocimiento acerca del CONAPDIS	100
26. Ítem Equiparación de oportunidades	101
27. Ítem Discriminación	102
28. Ítem El trato discriminatorio	103
29. Ítem Actividad productiva	104
30. Ítem Charlas de concientización	104
31. Ítem Condiciones de trabajo	105
32. Ítem Útiles de trabajo	106
33. Ítem Infraestructura.....	107
34. Ítem Barreras que deben superar	108
35. Ítem Discapacidad	108
36. Ítem Tipos de discapacidad	109
37. Ítem Causas de la discapacidad	110
38. Ítem Factores que influyen.....	111
39. Ítem Integración laboral.....	111
40. Ítem Interacción laboral	112
41. Ítem Discapacidad y actividad laboral.....	113
42. Ítem Funciones realizadas acordes a la discapacidad	114
43. Tablas de estimación de resultados objetivo específico N° 1	115
44. Tablas de estimación de resultados objetivo específico N° 2	116
45. Tablas de estimación de resultados objetivo específico N° 3	118
46. Cuadro Plan de Mejora	125

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito analizar los Mecanismos de Inserción Laboral aplicados a las Personas con Discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana; con el fin de describir la situación actual de la inclusión al entorno socio laboral; en aras de garantizar el derecho y el deber que tiene todo individuo al trabajo, por ser esta variable un hecho social, que asegura el pleno desarrollo de capacidades y habilidades del individuo, a su vez proporciona un beneficio importante para la sociedad.

La discapacidad es un contenido amplio y complejo de analizar, puesto que involucra diversos factores desde lo económico hasta lo cultural, donde uno de los componentes más susceptibles de esgrimir es el mundo del trabajo, por el hecho de que involucra de manera particular capacidades y habilidades de los individuos los cuales se adquieren a través del conocimiento; del cual se generan un conjunto de acciones que aportan valor productivo a la sociedad.

Considerando que las personas proyectan el desarrollo socioproductivo de la sociedad, lo cual genera calidad y productividad al mundo globalizado; se aborda la temática hacia la inclusión de individuos con condiciones especiales, tomando como referencia el espacio académico, donde se ve involucrado gran cantidad de personas, que hacen posible la prosecución de cada uno de los procesos administrativos, así como actividades de mantenimiento en general que se ejecutan, las organizaciones sean estas de carácter públicas o privadas necesitan de personas, es su gente el mayor activo, en consecuencia no debe limitarse al individuo por poseer una

capacidad diferente; por el contrario debe de ofrecérsele todo el apoyo posible con la finalidad de garantizar la equiparación de oportunidades.

El estudio consta de cuatro capítulos, todos en igualdad de importancia, a continuación se describen de manera puntualizada cada uno de ellos, con el propósito de que el lector vaya involucrándose en la problemática planteada.

Capítulo I titulado El Problema, en este esquema se realiza el planteamiento de la situación objeto de estudio, el cual consiste en describir amplia y detalladamente la realidad que se observa, ubicándola en un contexto que permite comprender su origen, relaciones e incógnitas por responder; para ello se traza el objetivo general y los objetivos específicos, los cuales orientaran las líneas de acción que se han de seguir en el desarrollo de la investigación esbozada, precisando lo que se ha de estudiar en el marco del problema, los mismos van a definir los límites o alcances de la investigación proyectada.

Capítulo II definido como Marco Teórico Referencial, es el resultado de la selección de aspectos relacionados al cuerpo teórico epistemológico reseñados al tema de estudio, este capítulo orienta a la investigación en todos sus componentes, involucra en primer orden los antecedentes de la exploración, conforman el punto de inicio para delimitar el problema, seguidamente se abordan las bases teóricas y las bases legales del presente estudio.

Capítulo III denominado Marco Metodológico, representa el conjunto de procedimientos lógicos operacionalizados que permiten acercar al investigador a la realidad del objeto de estudio; a su vez proporciona al lector la información precisa y detallada de la investigación.

Capítulo IV se procedió a analizar los resultados obtenidos en el proceso investigativo; reflejándose a través de la tabulación y gráficos, interpretándose de forma objetiva cada uno de los planteamientos definidos en el Capítulo I.

Para finalizar se presentaron las conclusiones y recomendaciones a las cuales la autora llegó, luego de aplicar todas y cada una de las técnicas e instrumentos de investigación; en el mismo orden de ideas se incluye la lista de referencias consultada a fin de que el lector certifique la información presentada.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El individuo de la sociedad actual se caracteriza por la búsqueda constante del conocimiento y del mejoramiento profesional, atento a las nuevas tecnologías que impone la globalización, lo cual hace que tienda a ser individualista; incrementando la insensibilidad hacia el trato a sus semejantes, que por una razón u otra son diferentes; específicamente cuando involucra características del organismo humano, cuyas deficiencias afectan a una estructura o función corporal, desencadenando restricción a participar en situaciones vitales para el desarrollo de la vida cotidiana.

Este contexto hace referencia a las personas con discapacidad, quienes han sido excluidas sistemáticamente de la sociedad, limitando sus derechos al disfrute de una mejor calidad de vida, desprotegidas en reiteradas ocasiones hasta de sus familiares; múltiples factores conllevan a esta situación, entre los cuales destacan: económicos, sociales o culturales, esto arroja como consecuencia en las personas con condiciones especiales, por mencionar algunos agentes: problemas de autoestima, inaccesibilidad a un trabajo decente, que pueda garantizar un ingreso económico propio, lo que a su vez permitiría sentirse productivo y por consiguiente alcanzar el desarrollo personal y profesional.

Según el diccionario de Medicina, Enfermería y Ciencias de la Salud (2000), define a la discapacidad como la “perdida, ausencia o reducción observable de la capacidad física o mental”; es decir, que las personas con

discapacidad, factiblemente están aptas para la ejecución de cualquier actividad, y en base al tipo y grado de discapacidad que posean, estas podrán desempeñar las actividades que estén a su alcance.

Cuando se habla de personas con discapacidad, se citan a aquellos individuos que presentan disfunción o ausencia de alguna capacidad, pero no por ello resultan menos importantes para la humanidad, de allí pues que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su creación en el año 1919, ha implementado las herramientas necesarias con el propósito de asegurar la protección, igualdad de oportunidades y trato en la sociedad, por lo cual para el año 2001 afirmó; que el trabajo decente; de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social.

Generalmente las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, por lo que se hace necesaria la acción positiva de la sociedad para salir adelante a pesar de las vicisitudes. El encontrar un empleo se torna complejo para la población en general, especialmente para estas personas, las cuales tienen deseos de superación y buscan participar en el desarrollo del país, no obstante se encuentran con diversas barreras, sobre todo de prejuicios a sus capacidades.

Resulta paradójico que a pesar de la existencia de Convenios Internacionales en referencia a la no vulnerabilidad de los Derechos Humanos, entre los cuales Venezuela ha ratificado, las organizaciones aún siguen limitando el ingreso al mercado laboral de las personas con características especiales, sin siquiera ofrecerles la oportunidad de demostrar sus habilidades y destrezas, de explotar el potencial que para muchos es desconocido.

El tema de la discapacidad como mencione en la introducción no resulta sencillo de manejar, por ejemplo, la mayoría de infraestructuras están construidas para personas convencionales; reestructurarlas conlleva a invertir altas sumas de dinero; particularmente los países latinoamericanos no cuentan con los recursos económicos necesarios, adicionalmente sus gobernantes por desconocimiento o desidia han dejado a un lado esta problemática.

Venezuela no escapa a esta realidad, no obstante, es importante señalar que para el año 1993, el Estado da el primer paso hacia el reconocimiento jurídico y social de este grupo de la población, al publicar la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas (LIPI), según el documento publicado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, (DOP-2004-01), titulado “Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad”, aunque no utilizó el término adecuado para referirse a dichas personas, dado que el vocablo Incapacidad es extemporáneo, se debe admitir que insistió en la igualdad de oportunidades educativas, laborales y sociales, a su vez las reconoció como sujetos activos y merecedores de estos derechos.

Es importante señalar que dicha Regulación Jurídica no tuvo el impacto esperado, debido a que innumerables empleadores hacían caso omiso a las disposiciones allí contenidas, en atención a esa problemática; se llevó a cabo una reestructuración en las políticas y lineamientos del Estado, surgiendo así la Ley para las Personas con Discapacidad, según Gaceta Oficial N° 38.598, de fecha 05 de Enero de 2007, quedando de esta manera derogada la anterior.

Vale citar que con el marco regulatorio vigente, los empleadores deben realizar diagnósticos internos, con el fin de determinar el número de personas que presentan características especiales, estudiando exhaustivamente cada una de las tareas y/o funciones a realizar, todo ello para que exista compatibilidad con las discapacidades presentes en los mismos, subsiguientemente; compensaran analizar las condiciones de infraestructura, con el propósito de implementar los correctivos necesarios, garantizando las condiciones mínimas en cuanto a higiene y seguridad laboral.

Esta variable permite la evaluación de necesidades existentes, lo que comprenderá plantear y ejecutar acciones formativas que admitan el adecuado esquema de trabajo, en este sentido es fundamental que quienes dirigen y conforman el departamento de Recursos Humanos, fomenten la socialización y sensibilización de los supervisores de áreas y demás compañeros de trabajo para asegurar el respeto y la tolerancia hacia estas personas.

Por consiguiente son factores elementales que deben de seguirse, en atención a lo descrito anteriormente, dado que la mayoría de empleadores soslayaban lo señalado por las leyes, normas y reglamentos, que amparaban a las personas con discapacidad, discriminándolos, haciéndolos sentir seres incapaces de realizar cualquier actividad que estuviera acorde a sus condiciones físicas y/o mentales, por lo tanto, el marco regulatorio actual busca concientizar a la sociedad, principalmente en los centros de trabajo; impulsando la inserción laboral, desde la perspectiva más general de que todos los individuos merecen ser tomados en consideración sin rechazo alguno.

En efecto con la promulgación y aplicación de la Ley para las Personas con Discapacidad, manifiestamente se han subsanado algunos factores, principalmente lo concerniente a la regulación de los medios y mecanismos para el desarrollo integral; así como también la integración a la vida familiar y comunitaria; sin embargo aún siguen estando presentes barreras de tipo física, intelectual y actitudinales, las cuales deben de seguir enfrentando, la más difícil de contrarrestar, la barrera comunicacional; por el marcado rechazo que incluso en pleno siglo XXI, Era de cambios y transformaciones, concibe gran parte de la población mundial.

Es interesante observar que Venezuela cuenta con instituciones que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad, substancialmente emprende cursos de formación profesional, entre los cuales conviene resaltar los que desarrolla el Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES), el Centro de Formación Profesional para las Personas con Discapacidad (CEFPROPDIS), o la Asociación Carabobeña de Padres y Amigos Excepcionales (ACAPANE), al mismo tiempo se destaca a la Asociación Nacional para la Parálisis Cerebral (ANAPACE), institución que lucha por los derechos de estas personas.

Se aprecia un trabajo amplio en defensa de ofrecer a la población señalada mejor calidad de vida, a través de oportunidades que fomenten el desarrollo del individuo desde el punto de vista laboral, resultando fundamental el apoyo incondicional de la familia en primera instancia, dado que consolida la motivación que puedan tener para continuar con un proyecto de vida, el hecho de asumir cualquier tipo de discapacidad; requiere de madurez, sin duda alguna no es un camino fácil de transitar, en virtud que desencadena múltiples particularidades, por otra parte se reconoce el

apoyo que ha ofrecido el Estado, socialmente responsable, por lo que se espera continúe propiciando mejoras en ese sentido.

La Universidad Venezolana en estudio, ha contribuido con la inserción académica de personas con discapacidad en cada una de las facultades que la conforman, asignando el 1% de la matrícula estudiantil, de acuerdo a la resolución emanada del Consejo Universitario en el año 2010, la cual fue aprobada luego de varias discusiones; adicional a ello lo exige una resolución del Ministerio de Educación Universitaria, cuyo propósito es ofrecer a esa parte de la población, oportunidades de estudios en instituciones de calidad y prestigio, de esta manera incentivarlos a contribuir con el desarrollo del país.

La institución cuenta con el Centro de Apoyo a Personas con Discapacidad (Capedis), adscrito a la Secretaría de la Universidad en estudio, este Centro brinda a los futuros estudiantes; orientación vocacional a través de un equipo multidisciplinario de profesionales, con gran sensibilidad y calidad humana, quienes los orientan a definir la carrera a escoger de acuerdo a sus capacidades, de manera que no tengan limitaciones en el desempeño laboral, el propósito es que puedan canalizar habilidades y potencialidades, se resalta que hasta el mes de Junio del año 2012, contabilizó en sus registros un total de 152 estudiantes admitidos, distribuidos en todas las facultades, dentro de los cuales la mayoría de estos nuevos estudiantes tienen limitaciones físico-motoras.

Visto de esta manera la iniciativa es loable; dado que se toma en consideración el derecho que tiene todo ser humano a una educación integral, de calidad, en igualdad de condiciones, todo ello enmarcado en la Carta Magna de la Nación, pero qué sucede en el entorno laboral; donde

toda persona posee el derecho y el deber de trabajar, con el fin de que el trabajo le proporcione una existencia digna y decorosa, cómo es la situación actual de los mecanismos para la inclusión profesional de personas con discapacidad; es una de las interrogantes en la cual se enfoca esta investigación; por lo cual se pretende analizar cómo se lleva a cabo el esquema de inserción al entorno socioproductivo para el personal administrativo y obrero con discapacidad.

Para obtener los objetivos planteados en la investigación se tomo como población de muestra a los trabajadores del Rectorado de la Universidad Venezolana adscritos a la Dirección de Recursos Humanos, de esta manera se reviso cada una de las posibilidades que se les ofrece a estos individuos en materia laboral, con el propósito de brindarles confianza y solidaridad en demostrar cada una de sus capacidades y destrezas y de esa forma logren ser participes de la mejora continua del entorno académico. En concordancia con lo expuesto; cabe considerar que la condición de discapacidad debe involucrar a toda la sociedad, a la participación ciudadana, especialmente al mercado laboral y a la educación.

El trabajo y el conocimiento son herramientas fundamentales para el desarrollo del ser humano, haciendo referencia al incremento en la matrícula estudiantil, el cual es meritorio, posteriormente también la gestión de recursos humanos y el impulso al trabajo decente resultan imprescindibles de abordar, pues “es parte del desarrollo humano y de la búsqueda del bienestar social, la organización del trabajo, recobra para efectos de la reestructuración productiva un sentido diferente y se proyecta con toda intensidad en la gestión de lo humano”, tal como señalan Delgado y Richter en el prologo del libro titulado: “El trabajo desde diversas miradas”, (2003), y añaden que, “la disciplina no se ocupa solo del aprovechamiento optimo del

recurso humano sino que se proyecta hacia la gestión de la calidad de vida en el trabajo”.

Al mismo tiempo las personas no se detienen un instante a reflexionar que todos podrían ser vulnerables en alguna etapa de la vida a cualquier tipo de discapacidad; sea esta temporal o de forma permanente, sobre todo a medida que las personas se hacen mayores, de acuerdo con el Secretario de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Ban Ki-moon, en su discurso para el día Internacional de la Discapacidad (2009); “en la mayoría de los países, por lo menos una persona de cada diez padece una discapacidad que puede revestir la forma de una deficiencia, una cuarta parte de la población mundial cuida o es familiar de una persona con discapacidad, por lo que se ve directamente afectada por el problema”.

En otras palabras la discapacidad no es una limitante, es una condición, una capacidad distinta, todos los seres humanos son diferentes, por eso se habla de diversidad humana, en consecuencia todos merecen respeto y tolerancia, cambiar la cultura sería el primer paso hacia la igualdad. Es un tema que cada día cobra mayor consideración en los aspectos laborales, no obstante queda mucho por corregir y fomentar.

El profesional de las Relaciones Industriales, cumple un rol interesante dentro de este paradigma, por el hecho de que es participe en el proceso de la gestión del talento humano, en consecuencia debe velar por la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad; no solo por el marco legal contemplado, sino por la ética que debe tener ante el mundo del trabajo como hecho social, además en el mercado de trabajo, casi nunca se da una inexistencia del exceso de oferta, sean estas empresas públicas o privadas, a tal efecto si se maximiza la fuerza de trabajo, se obtendrán mayores

ganancias para la organización, resultando significativo, en virtud que aporta beneficios para ambas partes (empleadores- trabajadores).

En resumen la discapacidad es un contenido trascendental, en igual proporción para el ser humano y para las organizaciones, no debe ser visto como un problema personal, sino como un problema social, un problema colectivo; se razona la existencia de cuantiosas brechas, resaltando las restricciones que colocan innumerables empleadores a las personas que por una razón u otra presentan condiciones distintas, y los mismos consideran que no será productivo en las tareas requeridas, de igual forma todas y cada una de las barreras mencionadas anteriormente que convendrían corregirse en beneficio de la sociedad, de todo este planteamiento se desprenden las siguientes interrogantes:

¿Qué mecanismos actualmente aplica la Dirección de Recursos Humanos para la inclusión a personas con discapacidad al entorno laboral?

¿Qué fortalezas y debilidades se encuentran presentes en los mecanismos de inserción laboral de la Universidad Venezolana en estudio, con respecto a las personas con discapacidad?

¿Cuáles son los tipos de discapacidad existentes dentro de la población laboral a estudiar?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana

Objetivos Específicos

1. Describir la situación actual de los mecanismos que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana hacia la inserción laboral de personas con discapacidad.
2. Identificar las fortalezas y debilidades de los mecanismos de inserción laboral aplicados por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana hacia las personas con discapacidad.
3. Describir las características de la población laboral con discapacidad perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana

Justificación de la investigación

Se pretende analizar el tema de la inserción de personas con discapacidad al mercado laboral en la Administración Pública, específicamente en la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana, a fin de investigar los mecanismos de inclusión que se aplica para el personal administrativo y obrero.

Para llevar a cabo el objetivo se describirá de manera objetiva e imparcial la situación actual del proceso de inclusión a personas con características especiales, buscando identificar las fortalezas y debilidades en los dispositivos que tiene para la inserción de fuerza laboral con discapacidad; adicional a lo expuesto se realizara una caracterización de los tipos de discapacidad existentes en los trabajadores de la población de muestra, por consiguiente servirá para evaluar si las funciones y/ o tareas que ejecutan son adecuadas a sus características especiales.

Desde el punto de vista académico, resulta un tópico interesante, tomando en consideración que se trata de capital humano, los cuales poseen un conjunto de capacidades y destrezas, aunado al conocimiento, factor fundamental para la consecución de objetivos organizacionales, que sin lugar a dudas resultan ser de gran aporte para esta sociedad globalizada, el mercado laboral necesita de talento humano sin discriminación alguna, con la finalidad de poder integrarlos laboralmente en base a sus actitudes y aptitudes, propiciando la participación y la contribución a un mundo mejor.

Es un contenido que sensibiliza a la autora, pues razona; que ningún ser humano es diferente, no justifica el rechazo, ni las discriminaciones en ningún aspecto, considera que todos los individuos tienen capacidades distintas, pero no menos importantes, es un tema que se ha ignorado en países de Latinoamérica principalmente, por lo cual se hace necesario cambiar el paradigma de segregación e individualismo hacia las personas que conforman la sociedad, la población convencional debe tomar conciencia de la situación siendo receptivos y solidarios, colocándose por un instante en sus lugares, para entender que son personas que han luchado en diferentes

ámbitos solo con el propósito de demostrar que poseen cualidades y habilidades que beneficiarían al desarrollo de la humanidad.

Los resultados que este estudio determinó, de ser aplicados, podrán mejorar los procesos que ejecute la Dirección de Recursos Humanos para la inserción de personas con discapacidad, a su vez servirá de guía para evaluar brechas que pudieran estarse presentando lo que conllevaría a emplear los correctivos necesarios.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Conforma el cuerpo de ideas explicativas, coherentes, viables y conceptuales con las que se fundamenta la investigación, a fin de proporcionar una elucidación concisa sobre el problema en estudio.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación se refieren a las síntesis de estudios anteriores relacionados con el problema planteado, permiten dar a conocer los tipos de disertación que se han efectuado, representando el punto de partida para la delimitación del tema, es por ello que para el caso de exploración que aquí se propone fueron analizados los historiales siguientes que valen la pena presentar:

Morao y Caibe (2002), presentaron el trabajo de grado titulado: ***“Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en organizaciones públicas en los municipios San Diego, Libertador, los Guayos y Naguanagua del Edo Carabobo”***, para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.

El trabajo especial de grado presentado por las autoras antes mencionadas, se basó en el análisis del proceso que ejecutan las organizaciones públicas del Edo Carabobo, en atención a la inserción laboral de personas con discapacidad, explorando en el cumplimiento del marco regulatorio vigente, que para ese entonces en Venezuela era regido por la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas (LIPI), promulgada en

el año 1993, el cual fue el primer paso hacia el reconocimiento jurídico y social de las personas con discapacidad.

La investigación fue de tipo descriptiva y de campo, haciendo uso de instrumentos metodológicos para la recolección de los datos para este caso se realizó una entrevista a profundidad, a través de la cual se obtuvo la información directamente del personal del departamento de Recursos Humanos, específicamente a 10 personas que lo conforman, quienes son los encargados de llevar a cabo el proceso correspondiente a la inserción laboral, orientándose en la indagación de las técnicas utilizadas por las organizaciones públicas en cuanto al reclutamiento y la selección, en segundo lugar se aplicó un cuestionario a un total de 362 trabajadores, para determinar su objetividad en relación a esta problemática.

Se evidencio la existencia de inconvenientes para llevar con eficacia y eficiencia cada uno de los procesos formales en relación a la admisión de personas con discapacidad al entorno laboral, fundamentalmente por el hecho del escaso conocimiento de la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas (LIPi), en consecuencia no se regulaba con vehemencia lo establecido en el marco legal, a la vez argumentaron no contar con puestos de trabajo acordes a las necesidades de personas con características especiales, por otra parte los trabajadores entrevistados consideran que las organizaciones públicas no le han dado la importancia que debería tener el tema en cuestión, argumentando que en ocasiones es por falta de sensibilidad ante los demás.

Se selecciono este trabajo de grado por la similitud en la temática a inquirir; dado que comprende instituciones de carácter público, en ambas investigaciones se analiza el cumplimiento de la normativa legal que

sistematiza el desempeño laboral de las personas con capacidades diferentes, a su vez sirve de base para comparar la situación actual con relación a la promoción del trabajo decente hacia el ser humano sin más limitaciones que las establecidas en los preceptos constitucionales vigentes.

Betancourt; Torres y Chávez (2007), plantearon el siguiente trabajo de grado que tomo por título: ***“Estudio de la inserción laboral de personas con discapacidad en la sede rectoral de la Universidad de Carabobo”***, para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.

Este estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva y de campo, para obtener información real de la problemática planteada, se apoyó en la técnica de entrevista semiestructurada, dirigida a la jefe del departamento de Servicios al Personal, adscrito a la Dirección de Recursos Humanos de la institución universitaria, en el mismo sentido se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, al personal que labora en la sede rectoral, cuya población de muestra fue de 436 personas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso investigativo se determinó que existe personal activo con discapacidad en la Administración Pública, específicamente la Universidad de Carabobo, incluso desde años anteriores a la promulgación de la Ley vigente, sin embargo los espacios físicos no son los más idóneos para el desenvolvimiento de sus funciones, particularmente no se les ha dado el lugar que se merecen, y eso trasciende en su motivación, puesto que no hay sensibilización hacia el tema.

Se tomo este estudio como referencia, con el propósito de comparar qué mejoras se han implementado en atención a las deficiencias encontradas, en lo concerniente a inserción y reinserción de personas con discapacidad a la

institución, por lo cual sirvió de base para esta investigación; por el hecho de evaluar los cambios que se han producido desde el año 2007, fecha en la cual se realizó este sondeo, hasta la actualidad, a fin de verificar la implementación de nuevos esquemas de políticas laborales, que garanticen el derecho al trabajo; tal cual lo contemplan los convenios internacionales y la constitución venezolana, a su vez apreciar el impacto que para la institución suscita el ingreso de nuevo personal, todo ello por los desajustes presupuestarios existentes por parte del ejecutivo nacional.

Cabrera y Medina (2008), estudiaron la ***“Instrumentalización de la Ley para Personas con Discapacidad en los entes centralizados de la Gobernación del Estado Carabobo”***, como requisito obligatorio para optar al Título de Licenciadas en Administración Comercial en la Universidad de Carabobo.

La investigación se ajusta al tipo cualitativa, apoyada en la entrevista profundizada al Director de Recursos Humanos de la Gobernación en estudio, con el propósito de obtener datos representativos que permitieron analizar la situación con objetividad, a su vez se aplicaron diversos cuestionarios a un total de 60 trabajadores, para analizar la posición que tienen con respecto a la instrumentalización de la Ley para las Personas con Discapacidad promulgada en el año 2007.

La tesis demostró que no se aplica a cabalidad lo estipulado en la Ley para las Personas con Discapacidad, puesto que, solo de cierta manera se cumple la inserción, observándose que el proceso de reclutamiento y selección, se aplica a través de conocidos o allegados de trabajadores de la Gobernación, lo formal sería que contaran con una data por parte del

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), que proporcionara oportunidades en igualdad de condiciones.

En el mismo orden de ideas se ha dejado a un lado otras consideraciones de gran relevancia, dado que no dan a conocer las funciones de organismos que prestan ayuda a personas con discapacidad, por lo cual hay un desconocimiento a los mismos por parte de las personas que integran el equipo de trabajo, es por esa razón que los autores recomendaron a la Dirección de Recursos Humanos, difundir información al respecto.

Se argumenta la utilidad de esta investigación por la aplicabilidad de la ley para personas con discapacidad en el entorno de la Administración Pública, permitiendo verificar cómo es el procedimiento de contratación de personal, básicamente porque las organizaciones de orden público se rigen por los concursos, estipulados en la Ley del Estatuto de la Función Pública, lo que hace que en ocasiones la población con discapacidad desconozca la apertura de los mismos, de manera semejante como son organizaciones que dependen de un presupuesto nacional para su funcionamiento, podría verse limitada la inserción, pues conlleva una serie de factores de orden económico que expeditamente no pueden ser subsanados.

Andrade y Velásquez (2009), presentaron el trabajo de grado titulado: ***“Personas con discapacidad y su inserción socioproductiva en el ámbito laboral”***, con la finalidad de optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.

Se tomo en consideración esta investigación con el propósito de comparar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral en el sector privado, a manera de analizar el impacto que causa; pues ambos entornos públicos y privados aportan procesos productivos a la sociedad, de

igual forma partieron del marco legal para el correspondiente estudio, a su vez se disertó el enfoque de las necesidades que tienen estas personas para mejorar su calidad de vida y ante todo el poder ser aceptados en la productividad de la sociedad, es una exploración de tipo descriptivo con base en fuentes documentales y de campo, la población objeto de estudio fue de 6 trabajadores con discapacidad y 4 supervisores de área, la recolección de datos se hizo a través de la entrevista no estructurada y la observación simple.

Al unísono se aplicó un cuestionario a los 700 trabajadores convencionales que conforman la nómina de la empresa manufacturera ubicada en el Municipio Los Guayos en el Edo Carabobo, con el propósito de que aportarán el nivel de adaptación con respecto a personas con discapacidad, resultando de ello, que la mayoría considera un avance la promulgación de leyes más incluyentes, dado que en anteriores oportunidades, se establecían pero no eran cumplidas a cabalidad por los empleadores, limitando el derecho universal a un empleo de calidad, consideran que debe de mejorarse la capacitación y el desarrollo de estas personas, ya que la empresa actualmente no ejecuta programas de mejoramiento profesional para los trabajadores con discapacidad.

Como resultado final se evidencia que la empresa manufacturera en estudio implementa numerosas estrategias para facilitar el trabajo a las personas que por alguna razón u otra, presentan discapacidades, entre las que destaca la sensibilización que se debe tener ante compañeros de trabajo que son diferentes pero no menos importantes, resultando interesante por el equipo de trabajo que existe y que brinda las herramientas necesarias para cada caso, comenzando por los supervisores.

Es útil a la investigación que se presenta puesto que; permite visualizar la iniciativa que ha tenido la gerencia en conjunto con el grupo de trabajo para apoyar a los compañeros que presentan discapacidad, y es lo que se quiere resaltar; ya que más que el cumplimiento de una norma legal también resulta importante la actitud que se tenga ante las personas que comparten el entorno socioproductivo, de igual forma las estrategias que utiliza la empresa privada en cuanto a facilitación del trabajo, por mencionar algunas se destaca la adecuación de los puestos de trabajo en concordancia a las necesidades propias del individuo, también se señala que continuamente se dictan charlas y talleres para la población convencional cuyo única finalidad es concientizar en el trato a todos por igual.

Rottenberg, Bárbara (2007), estudio el tema del ***“Reclutamiento y Selección de Personas con discapacidad en las grandes empresas del área Metropolitana de Caracas”***, como requisito obligatorio para optar al Título de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello.

La investigación estuvo dirigida a 20 de las 47 grandes empresas del área metropolitana de Caracas, aplicándoseles una serie de encuestas a los encargados de gerenciar los recursos humanos, fue una exploración de tipo descriptivo y de campo, donde se analizó exhaustivamente cada dato arrojado por la población participante.

Del análisis se desprende que gran parte de la gerencia de las empresas encuestadas, realizan un gran esfuerzo, por reclutar y seleccionar personas con capacidades diferentes, sobretodo a raíz de la promulgación de la Ley para Personas con Discapacidad en el año 2007, es importante acotar que para la fecha de realización de esta tesis, aún los actores laborales estaban adaptándose al nuevo marco jurídico, por lo cual se evidenció que uno de

los mecanismos de captación para insertar laboralmente a personas con discapacidad, era a través de Convenios Institucionales, los cuales manejaban bases de datos actualizadas, donde describían con amplitud el perfil del candidato, fortalezas y debilidades, y de manera fundamental la discapacidad que posee, con el propósito de promoverlo al puesto de trabajo acorde a sus condiciones particulares.

Se considera que es un método de selección y reclutamiento competentemente eficaz, pues no toma en cuenta a la persona con discapacidad únicamente para cumplir con el marco regulatorio actual; cuestión que se evidencia en diversas organizaciones, sino que de acuerdo a su perfil profesional y al tipo específico de discapacidad, ese individuo tendrá la oportunidad de contar con el espacio adecuado para su desenvolvimiento socioproductivo, que es primordialmente lo que la Ley para Personas con Discapacidad regula, de esta manera garantiza el desarrollo integral; asegurando el derecho al trabajo y a las condiciones laborales satisfactorias propiciando el respeto a la dignidad personal.

Bases Teóricas

Las Bases Teóricas constituyen el eje fundamental del esquema de investigación, las mismas presentan una estructura sobre la cual se diseña el estudio, el enfoque de la presente investigación se encuentra enmarcado en la inserción de personas con discapacidad.

Evolución histórica de la discapacidad desde el punto de vista jurídico

Se plantea el análisis de la situación de las personas con discapacidad, el cual debe efectuarse en distintos niveles de desarrollo económico, social y

en diferentes culturas, no solo en los gobiernos incurre la responsabilidad de enmendar las condiciones que conducen a la aparición de deficiencias y de hacer frente a las consecuencias de la discapacidad, es un tema que ha existido desde siempre, pues mucho antes de que la OIT, adoptara su primera Norma Internacional del trabajo sobre las personas con discapacidad, en 1955, la Organización ya promovía los conceptos de no discriminación, igualdad de oportunidades y de acción positiva, factores que ahora se consideran componentes indispensables de la legislación moderna sobre discapacidad.

Preexisten versiones tempranas de dichos conceptos en una serie de normas adoptadas en los años cuarenta que se ocupaban de los exámenes médicos de los jóvenes para certificar la aptitud para el empleo y de la organización del mismo.

El concepto sobre la reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad, figura en una Norma sobre Seguridad Social adoptada en el año 1952, la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, adoptada para el año 1955, fue durante mucho tiempo uno de los instrumentos más importantes sobre las personas con discapacidad, hasta que casi treinta años más tarde se adoptara el Convenio N° 159, de fecha 22 de junio de 1983, el cual establece la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.

En este sentido define a la misma como: “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”, estableciendo que todo País Miembro deberá considerar “que la finalidad de la readaptación

profesional es la de permitir que la persona invalida conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad". (OIT, 1983).

Una de las exigencias fundamentales del Convenio fue, que la puesta en práctica de las políticas nacionales, se planearan manteniendo consultas con los interlocutores sociales, y que en ese proceso se consultara a las organizaciones de personas con discapacidad, enfatizando en la necesidad de participación comunitaria, dado que la mayoría de las personas con discapacidad viven en zonas rurales, a menudo muy apartadas. La Recomendación N°169, sirvió de base para todas las leyes y prácticas nacionales relativas a la orientación profesional, formación profesional y colocación de las personas con discapacidad.

La Recomendación N°99, dispuso el escenario para la labor de la OIT, con gobiernos e interlocutores sociales, destinada a promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, acentuando la importancia de no marginarlas en la formación profesional cuando sea posible y de no discriminarlas en igual remuneración por trabajo de igual valor.

Entre los métodos para ampliar las oportunidades de empleo de los trabajadores con discapacidad, mencionados en la Recomendación anterior, se cuentan los cupos, las ocupaciones reservadas, la creación de cooperativas y el establecimiento de talleres protegidos, la Recomendación describe el papel de la OIT, en el suministro de asistencia técnica de asesoramiento, organización de intercambios internacionales, de experiencia y otras formas de cooperación internacional, incluida la formación de

personal de recapitación, asimismo incluye disposiciones especiales para los niños y jóvenes con discapacidad.

La importancia del acceso a la orientación vocacional, profesional y a la información continua sobre el empleo para las personas con discapacidad, se pone de relieve en el Convenio N°142, adoptado en el año 1975, sobre desarrollo de los recursos humanos, junto a la Recomendación N° 150, que lo acompaña, refuerza el principio de dar importancia central a la orientación profesional y a la capacitación, poniendo de relieve el valor de educar al público en general, a los empleadores y a los trabajadores con respecto al empleo de las personas con discapacidad y reclama que, cuando sea necesario, se realicen adaptaciones para los trabajadores con discapacidad, dichos principios son reiterados en la Recomendación N°195, sobre desarrollo de los recursos humanos acogida en el año 2004.

A partir de los años de 1970, comienza a regularse a través del Derecho Internacional, el tema de la discapacidad, observándose un esfuerzo importante de parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), al elaborar planes y acciones dedicados a las personas con discapacidad, para las décadas de los años 70` y 80`, se elaboran cuatro declaraciones relativas al tema.

En base a ese planteamiento, surge para el año 1971 la Declaración de los Derechos del Retardado Mental, en 1975 la Declaración de los Derechos de los Impedidos, para 1979, la concerniente a las personas sordociegas, y por último la de 1981 que fue la Declaración de Sundberg, proclamada en Málaga, España, por ser el año internacional de las personas con discapacidad.

Todas las Declaraciones trataron de otorgar derechos en general, pero su mayor énfasis fue la prevención de discapacidades, y su posterior rehabilitación al ámbito laboral, en 1982, la ONU, adopta el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, y declara el Decenio Mundial de las Personas con Discapacidad, estos esquemas fueron un intento de contar con documentos que articularan y guiasen acciones en pro de la defensa de estos individuos, siendo el preámbulo al Convenio de Protección, aunque no constituyeron un carácter normativo vinculante, si contribuyeron a la igualdad y a la plena participación de personas con discapacidad a la vida social y al desarrollo.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, fueron aprobadas el 13 de diciembre de 2006; se concibió como instrumento de derechos humanos, con una dimensión explícita de desarrollo social, en ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas ellas, deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado los derechos, y en las que debe reforzarse la protección de los derechos, lamentablemente esta población ha carecido de oportunidades, enfrentándose a un cúmulo de barreras físicas y sociales, las prácticas discriminatorias han quebrantado los mismos, esta Convención surgió; debido a que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no resulto suficiente para proteger a todos los individuos por igual.

Es interesante destacar el Convenio N°111, que trata sobre “la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación” del año 1958, el cual establece que todo ser humano sin distinción de raza, color, sexo u opinión política tiene derecho a un bienestar socio-económico y al desarrollo espiritual, en condiciones de libertad e igualdad de oportunidades, a su vez debe incentivarse el acceso a la formación profesional e inclusión laboral en igualdad a las condiciones de trabajo.

Todo País Miembro de la OIT se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral, con el objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación, deberá asegurar la aplicación de estas políticas en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

Por su parte el Convenio N°122, del año 1964, hace referencia a las “Políticas del Empleo”, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de todos los seres humanos sin ningún tipo de discriminación o distinción, para que pueda satisfacer todas sus necesidades, así como también, se pueda resolver el problema del desempleo, a fin de que todos por igual tengan la posibilidad de acceder a un trabajo decente y en igualdad de oportunidades.

Espléndidamente han sido extraordinarios los aportes que se han realizado en torno al problema de la discapacidad, comenzando por la OIT, que ha mejorado el mundo del trabajo, sobre todo por el amparo que se le ha brindado desde el punto de vista regulatorio, con el único propósito de implantar la igualdad, la tolerancia y el respeto hacia estas personas segregadas del mundo del trabajo, especialmente, pues es el tema que concierne como problema fundamental para esta investigación.

Resulta claro que la discriminación, es una enfermedad social que causa heridas en la personalidad de cualquier individuo, generando experiencias dramáticas, sobre todo por el hecho de que la persona sufre de limitaciones de salud que le impiden llevar una vida normal, habida cuenta que existen Leyes, Convenios y Recomendaciones para contrarrestar esta situación, todavía numerosas personas siguen siendo excluidos de áreas importantes de la sociedad, como es el caso del entorno laboral.

Paralelamente otros tantos conservan recuerdos en su psique de desigualdad, sobre todo desde la niñez, que es una de las etapas más difíciles de manera especial para ellos, por todas las barreras existentes, afortunadamente a lo largo de esta década se ha concientizado a las instituciones educativas sobre esta realidad.

Discapacidad

La discapacidad es puntualizada por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, (2006) como “aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La discapacidad es definida según el artículo N° 5 de la Ley para las Personas con Discapacidad de la República Bolivariana de Venezuela, como lo siguiente:

Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales,

que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de algunas de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, perdidas 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. (p.5).

Por su parte se cita textualmente a los autores Oliver y Fulcher (1989), quienes argumentan lo siguiente:

La discapacidad es una categoría social y política en cuanto implica prácticas de las regulaciones y las luchas por la posibilidad de elección, la potenciación y los derechos Esta visión es una forma de entender la discapacidad muy diferente y conlleva un conjunto alternativo de supuestos, prioridades y explicaciones como bien demuestra Hahn cuando afirma que la discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que de la incapacidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las exigencias de la sociedad (1986:128).

De lo cual se desprende que el tema de la discapacidad es un problema social avalado por el propio conjunto de individuos que conforman la sociedad; no es la limitación que tenga determinada persona en sus características físicas, intelectuales o cognitivas; lo que genera dificultad al entorno; por el contrario es la actitud de las personas consideradas normales

según los cánones de la sociedad; quienes promueven conductas sociales de discriminación y rechazo hacia sus semejantes.

Personas con Discapacidad

Las personas con discapacidad las define la Ley para las Personas con Discapacidad en su artículo N° 6 como:

Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. (p.6).

La discapacidad supone experimentar la discriminación, la vulnerabilidad y los asaltos abusivos a la propia identidad y estima, por tanto la discapacidad es una forma de opresión que implica limitaciones sociales, como han señalado los autores Oliver y Fulcher (1989), de forma tan convincente lo siguiente:

Todos los discapacitados experimentan sus condición de tales como una limitación social, sea que estas limitaciones se produzcan como consecuencia de los entornos arquitectónicos inaccesibles, de las cuestionables ideas sobre inteligencia y competencia social, de la incapacidad del público en general para usar el lenguaje de signos, de la carencia de material de lectura en braille o de las actitudes públicas hostiles hacia personas con deficiencias no visibles". (1990: xiv).

Las personas con discapacidad deben superar cuantiosas adversidades; particularmente porque la sociedad no esta involucrada con las limitaciones de los demás, no se les ha educado en torno al tema, adicional a esto no se hacen esfuerzos considerables para contrarrestar todas y cada una de las barreras existentes que han conllevado a la segregación de estas personas en la mayoría de los entornos importantes y necesarios para el individuo en general.

Las percepciones juegan un papel fundamental en la discapacidad por ello se señala a los autores Riesser y Mason (1990), quienes exponen lo siguiente:

Esta perspectiva cuestiona las percepciones tanto profesionales como públicas de la discapacidad, supone mucho más que simples cambios en las cuestiones de la accesibilidad y los recursos, los valores y las interpretaciones medicas han contribuido históricamente a una idea que destaca las deficiencias físicas y/o intelectuales, consideradas como la causa de la discapacidad(p.23).

Por su parte el autor Barton destaca lo siguiente acerca de las personas con ciertas limitaciones:

En este breve intento de poner de manifiesto algunas de las características inaceptables de estas ideas, no debemos asumir que las personas discapacitadas no precisen o consideren la necesidad, en determinados momentos de sus vidas, del apoyo médico. Lo que cuestionamos son las condiciones y las relaciones sociales en las que esos encuentros se producen, el hecho de envolver su identidad en términos médicos, y propugnamos la importancia de que se escuche su voz

así como una participación más efectiva en las decisiones que les afectan. (p.25)

Accesibilidad y Transitabilidad

Para esta investigación se deben abordar las variables Accesibilidad y Transitabilidad para las personas con discapacidad; no de forma exhaustiva, dado que la exploración va orientada en otro sentido, no obstante si es importante destacar estos conceptos, puesto que van concatenados en la temática a analizar.

Fernando López (1996), define la accesibilidad como:

Una característica básica del entorno construido. Es la condición que posibilita el llegar, entrar, salir y utilizar las casas, las tiendas, los teatros, los parques y lugares de trabajo. La accesibilidad permite a las personas participar en las actividades sociales y económicas para las que se ha concebido el entorno construido. (p.26)

Por otra parte, el CONAPDIS (2008), define la accesibilidad como:

La condición que cumple un ambiente, objeto o instrumento para que pueda ser utilizable por todas las personas en forma segura y de la manera más equitativa, autónoma y cómoda. 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. (p.2)

Con base a estas definiciones el empleador debe asegurarle al trabajador con discapacidad un entorno adecuado que garantice el diseño preciso según las normativas internacionales; cuya finalidad es evitar y/o

contrarrestar las barreras físicas arquitectónicas que provocan restricciones en el acceso al puesto de trabajo, Venezuela ha ido paulatinamente implementando símbolos usados para informar de la presencia de personas con condiciones especiales.

De acuerdo a la Norma COVENIN, la Transitabilidad es definida del siguiente modo:

Características de las vías de circulación en las edificaciones y en los espacios urbanos, que permiten el libre tránsito de las personas con seguridad y comodidad.

Resulta imprescindible que se lleven a cabo reestructuraciones en las edificaciones que permitan que cualquier individuo con discapacidad pueda movilizarse en cada una de las infraestructuras de acuerdo a las características propias, ciertamente ambos conceptos llevados a la realidad generan diversos factores de orden económico principalmente, sobre todo para los países Latinoamericanos muchos de ellos en vías de desarrollo, es un trabajo que apenas comienza por lo cual debe recibir todo el apoyo posible.

Causas de la Discapacidad

Las causas que originan una genealogía de discapacidad son diversas de acuerdo a la clasificación del CONAPDIS (2008), se señalan las más conocidas:

- Factores genéticos
- Errores congénitos del metabolismo

- Alteraciones del desarrollo embrionario, en las que se incluyen las lesiones prenatales.
- Problemas perinatales, relacionados al momento del parto.
- Enfermedades infantiles, que pueden ir desde una infección grave a un traumatismo.
- Trastornos mentales: Por ejemplo el trastorno del pánico
- Problemas orgánicos
- Graves déficits ambientales, en los que no existen condiciones adecuadas para el desarrollo cognitivo, personal y social.
- Poco o nulo conocimiento e información de los tipos de discapacidades existentes y su tratamiento precoz.
- Accidentes de tránsito.
- Accidentes laborales.
- Enfermedades Profesionales.

Por esta razón la sociedad debe acceder a organismos que trabajen con temas relacionados a la discapacidad para que tenga acceso a la información con el propósito de tomar conciencia y en algunos casos prevenir trastornos mayores.

Tipos de Discapacidad

Según el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2008), la discapacidad se clasifica de la siguiente manera:

Auditiva

Es la dificultad que tienen algunas personas para captar algunos sonidos emitidos a su alrededor, puede ser causada por los siguientes factores:

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

Visual

Es la ausencia completa o parcial del sentido de la vista, ocasionada por un obstáculo que impide la llegada de los rayos de la luz hasta las terminaciones del nervio óptico, debido a enfermedad del nervio óptico u alteración de las áreas cerebrales de la visión, al igual que existen numerosas enfermedades que la desencadenan como: catarata, glaucoma, leucoma, retinopatía diabética, retinopatía del prematuro, atrofia óptica, distrofia retinal, retinitis y retinosis pigmentaria entre otras.

Este tipo de discapacidad puede llegar a causar daños permanentes y/o transitorios, es importante acotar que puede aparecer en situaciones ambientales de poca luz, y/o provocada por algún tipo de accidente.

Físico-motora

Es la dificultad para realizar actividades motoras convencionales; caracterizándose por problemas de desplazamiento y/o manipulación en los miembros superiores y/o inferiores, el déficit de movimiento que causan se detalla a continuación:

Según los grados

- Plejia: Consiste en la abolición del movimiento
- Paresia: Por la disminución de la fuerza muscular

Según la cantidad de miembros afectados

- Monoplejia: Ocurre por la parálisis de una sola extremidad
- Hemiplejia: Por parálisis en un brazo y una pierna del mismo lado
- Displejia: Cuando se encuentran comprometidas dos extremidades situadas en lados opuestos del organismo, tal es el caso de ambos brazos
- Paraplejia: En esta caso se encuentran afectadas ambas piernas
- Cuadriplejía: Es una de las afecciones más complejas puesto que involucra a las cuatro extremidades del cuerpo humano
- Ausencia total o parcial de miembros superiores y/o inferiores

De acuerdo al Sistema comprometido

- Sistema Musculo-Esquelético: Cuando esta presente la afección conocida con el nombre de Espina Bífida

- Sistema Nervioso: Cuando están presentes discapacidades como la parálisis cerebral, esclerosis múltiple, poliomielitis y lesiones medulares.

Cognitiva

Se manifiesta por una capacidad intelectual inferior a la media o promedio, generalmente aparece durante la infancia y se manifiesta por una alteración del desarrollo, problemas de aprendizaje y dificultad en la adaptación social, se estima que el 3% de la población tiene una deficiencia mental (subnormalidad), con un cociente intelectual (CI) menor de 69.

Hasta el momento se han definido cuatro grados de discapacidad intelectual, estas van desde leve con un (CI de 52 a 68), moderada de (36 a 51), grave de (20 a 35) y profunda con un CI menor de 20.

La Discapacidad y la Salud

La discapacidad es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), de la manera siguiente:

Es la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión), y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado), siendo un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación.

Por su parte la OMS (2006), a través de trabajos de investigación ha calculado que más de mil millones de personas, es decir un 15% de la población mundial están aquejadas por la discapacidad en diferentes grados de complejidad; tomando en consideración que las mismas tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) corresponde a personas mayores de 15 años. Eso no es todo, pues las tasas de discapacidad están aumentando debido en gran medida al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas.

La discapacidad es muy diversa, si bien algunos problemas de salud vinculados con la discapacidad generan en quien lo padece problemas graves en su bienestar, aunado a las grandes necesidades de asistencia sanitaria, eso no sucede con otros. Sea cual sea el caso, todas las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades de salud que la población en general y, en consecuencia, necesitan tener acceso a los servicios de asistencia en igual proporción.

El artículo 25 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006); reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación, por lo cual demandan mayor asistencia sanitaria que quienes no padecen discapacidad, y también tienen más necesidades insatisfechas en esta esfera, por ejemplo, en una encuesta reciente acerca de personas con trastornos mentales graves, se observó que entre un 35% y un 50% de estas personas en países desarrollados y entre un 76% y un 85% en países en desarrollo no recibieron tratamiento en el año anterior al estudio.

Es una situación que merece una revisión exhaustiva por parte de los gobiernos de Estado, puesto que la asistencia sanitaria es un aspecto que no debe ni puede ser soslayado; porque involucra derechos que cualquier ser humano merece de acuerdo a todos los Tratados Internacionales establecidos en la materia que fomentan la calidad de vida en las personas.

De acuerdo con lo expuesto las actividades de promoción de la salud y prevención de las enfermedades raras veces tienen como destinatarias a las personas con discapacidad, verbigracia la detección del cáncer mamario y uterino se practica con menos frecuencia en las mujeres con discapacidad, el peso de las personas con deficiencias intelectuales y diabetes sacarina se verifica con menor frecuencia, los adolescentes y adultos con discapacidades quedan excluidos más a menudo de los programas de educación sexual.

La OMS, sin duda alguna realiza innumerables revisiones en el tema de la salud, especialmente cuando involucra personas con discapacidad por lo cual ha planteado lo siguiente:

- Orientar y apoyar a los Estados Miembros para que aumenten la conciencia con respecto a los problemas de la discapacidad y promover la inclusión de esta como un componente de las políticas y programas nacionales de salud
- Facilitar la recopilación y divulgación de datos e información acerca de la discapacidad
- Elaborar instrumentos normativos, en particular directrices para fortalecer la asistencia sanitaria
- Generar capacidad entre los formuladores de políticas y los prestadores de servicios de salud

- Fomentar la ampliación de la rehabilitación en la comunidad;
- Promover estrategias para que las personas con discapacidad estén informadas acerca de sus propios problemas de salud y que el personal sanitario apoye a las personas con discapacidad en aras de proteger sus derechos y dignidad como seres humanos.

Para definir y clasificar a la discapacidad, la OMS, utiliza la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la Salud, (CIF), un instrumento que la presenta como un modelo biopsicosocial y marca una interesante evolución conceptual.

Se observa que las personas con discapacidad enfrentan diversas situaciones, comenzando por el derecho fundamental que tiene todo ser humano; el derecho al acceso a programas de salud, este aspecto es prioridad para este segmento de la sociedad; porque son individuos vulnerables a otras enfermedades generadas por sus condiciones especiales.

Como se menciona en párrafos anteriores la salud y el trabajo son variables que van intrínsecamente relacionadas, es incuestionable el hecho de que ambas acepciones forman parte de la “columna vertebral” de la sociedad, es por ello que antes de profundizar la temática del trabajo decente, se resalto el aspecto de la salud; considerando que sin una adecuada promoción a la asistencia sanitaria, no tendrá sentido la inclusión al ámbito laboral.

En Venezuela, el tema de la salud hacia las personas con discapacidad, esta previamente establecido en la Ley que rige este contexto, la cual ha sido

mencionada anteriormente, tipificado en el artículo N° 10, del título II de los Derechos y Garantías, reza lo siguiente:

La atención integral a la salud de personas con discapacidad es responsabilidad del ministerio con competencia en materia de salud, que la prestara mediante el Sistema Público Nacional de Salud.

El ministerio con competencia en materia de salud forma y acredita al personal técnico y especializado en clasificación, valoración y métodos para calificar la condición de discapacidad. Asimismo podrá emitir recomendaciones sobre organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad. (p.9)

La Discapacidad y la incorporación al Mercado Laboral

El acceso al sector laboral a través del tiempo ha sido restringido para poblaciones con ciertas características y limitaciones, en consecuencia las personas con discapacidad no escaparon a esta situación, sobre todo Venezuela, un país que por largo tiempo luchó para ratificar la inclusión de todos los individuos en general, por esta razón el Estado se propuso incentivar las Políticas Laborales, quedando establecido de la manera siguiente en el artículo N° 26, del marco jurídico vigente para las personas antes señaladas:

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

empleo, colocación y conservación de empleo para las personas con discapacidad. (p.17).

Ha sido un trabajo respaldado por el Estado con un equipo pluridisciplinario, con el único objetivo de incorporar las bases que permitan asegurar el apropiado desenvolvimiento de cada uno de estos individuos con el fin de hacerlos partícipes del desarrollo económico de la Nación a su vez proyectarlos profesionalmente.

Trabajo Decente

El trabajo decente, cuya autoría se vincula al Dr. Juan Somavia, Director General de la OIT, en el año de 1999, fue formulado por los mandantes de la OIT, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, como una manera de identificar las prioridades de la Organización, se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que a su vez aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas, refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional.

En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil, sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

El objetivo general del trabajo decente es inducir cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local, la OIT proporciona ayudas a

través de programas nacionales de Trabajo Decente, desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente mediante programas que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

La OIT ha mencionado en el documento titulado “Discapacidad en el mundo del Trabajo” (2007), que ha venido trabajando desde el año 1999 con diversos interlocutores dentro y fuera de las Naciones Unidas; para ofrecer experiencia consolidada e instrumentos políticos, los cuales son claves para el diseño y la aplicación de estos programas, además proporciona apoyo para formar las instituciones necesarias para llevarlos a cabo y medir los progresos. El contenido de estos programas difiere de un país a otro, al reflejar sus necesidades, recursos y prioridades.

El progreso requiere de acciones a escala mundial, el programa de Trabajo Decente establece las bases de un marco más justo y sostenible para el desarrollo global, la puesta en práctica de este programa conlleva a aplicar los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (1999), cuyo objetivo transversal es la igualdad de género, estos se describen a continuación:

- **Crear Trabajo:** Una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- **Garantizar los derechos de los trabajadores:** Para lograr el reconocimiento y el derecho de los respetos de los trabajadores, y en particular de los desfavorecidos que necesitan representación, participación y

leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor y no en contra de sus intereses.

- **Extender la protección social:** Para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, tomando en cuenta los valores familiares y sociales que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, que a su vez permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
- **Promover el dialogo social:** La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidos e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como crear sociedades cohesionadas.

La OIT trabaja para desarrollar políticas económicas y sociales con un enfoque orientado hacia el “trabajo decente”, en colaboración con las principales instituciones y actores del sistema multilateral y de la economía mundial, un aspecto clave que signa la idea de este concepto “es que se insiste en el reconocimiento de los derechos, no solamente en el cumplimiento de lo plasmado en la normativa laboral, constitución y normas de carácter internacional, sino que toma en cuenta todos los derechos humanos o derechos fundamentales”. (Delgado y Richter: 297).

Sin embargo este concepto tan relevante para el progreso de la sociedad y del individuo no es aplicado por la totalidad de países, sobre todo aquellos menos desarrollados, las personas con discapacidad pocas veces tienen

acceso a un trabajo justo y remunerado, que les permita desarrollar sus habilidades y destrezas o para readaptarse profesionalmente, si era el caso de una persona convencional anteriormente.

Si bien es cierto que la OIT, ha venido trabajando desde hace años por la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad, atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad, no siempre es considerado por la mayoría de empleadores a nivel mundial.

Venezuela, ha ratificado Convenios Internacionales, al igual que ha establecido leyes para la integración al trabajo de personas que han padecido numerosas exclusiones a causa de padecer alguna deficiencia, es por ello que para el año 1993, entro en vigencia la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas (LIPI), según Gaceta N° 4623, la cual tenía por objeto establecer el régimen jurídico para su normal desenvolvimiento en la sociedad y su realización personal, y conceptualizaba a las mismas “como aquellas personas cuyas posibilidades de integración social estén disminuidas en razón de impedimento físico, sensorial o intelectual en sus diferentes niveles y grados que limite su capacidad de realizar cualquier actividad”.

Por su parte el artículo N°23, instituía “el derecho al trabajo sin más limitaciones derivadas de la aptitud y capacitación laboral”, para atender a esta población tan vulnerable se creó el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI), esta ley no tuvo el impacto que se esperaba por lo que quedo derogada, para dar paso a la actual titulada: Ley para Personas con Discapacidad, que ha sido más rigurosa en su aplicación,

haciendo cambiar la perspectiva que se tenía acerca de las capacidades de muchos individuos.

El tema de la discapacidad ha sido un tema ampliamente discutido, por el hecho de que son múltiples los esquemas que han tratado de reorientarse en pro del beneficio de personas que han sido segregadas de la sociedad, es por ello que otras organizaciones como la ONU, UNESCO, han prestado el mayor apoyo a esta realidad, a continuación se muestran los aportes que han hecho cada una de ellas por separado:

ONU

Las Naciones Unidas es una organización internacional fundada en el año 1945 tras la Segunda Guerra Mundial, por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacional; cuya misión es fomentar entre las naciones relaciones de amistad con el propósito de promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos.

A lo largo del primer medio siglo de existencia de las Naciones Unidas, las personas con discapacidad han pasado de la aceptación pasiva de todo aquello que se les facilitaba a la afirmación activa de su fuerza y de su confianza en las propias capacidades para llevar una vida autosuficiente e independiente.

Las Naciones Unidas han consagrado sus esfuerzos a defender los derechos humanos básicos de todas las personas, incluidas las que tienen discapacidades. Mediante su trabajo de desarrollo, ha logrado que la atención se centre en las capacidades de estas personas y no en sus discapacidades, lo que a menudo ha inspirado legislaciones y políticas

nacionales.

UNESCO

La UNESCO obra por crear condiciones propicias para un diálogo entre las civilizaciones, las culturas y los pueblos, fundado en el respeto de los valores comunes. Es por medio de este diálogo como el mundo podrá forjar concepciones de un desarrollo sostenible, que suponga la observancia de los derechos humanos, el respeto mutuo y la reducción de la pobreza, objetivos que se encuentran en el centro mismo de la misión y las actividades de la UNESCO.

Según cifras estadísticas para el año 2010, en el mundo hay más de 650 millones de personas con minusvalías que a menudo les impiden participar en la vida social. Con frecuencia esas personas albergan pocas ilusiones de poder ir a algún centro educativo, desempeñar un trabajo, poseer casa propia, crear una familia y educar a sus hijos, disfrutar de la vida social o ejercer el derecho al voto. La gran mayoría de ellas carece de acceso a las tiendas, las instalaciones públicas y los medios de transporte.

Bases Legales

La presente investigación esta situada dentro del contexto legal de Venezuela, por ende se debe citar como base para el desarrollo del proyecto, respetando la Pirámide de Kelsen, a cada una de las normativas que rigen los lineamientos jurídicos para las personas con discapacidad hacia el ámbito laboral, se resumirá la información en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 1. Marcos Regulatorios Vigentes en Venezuela	
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	Art 21 numeral 1:No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos y libertades de toda persona. Art. 81: Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado con la participación solidaria de las familias y la sociedad, 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. Art. 87: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar .El Estado garantizara la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012)	Art 21: Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Art 26: Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Fuente: Lozada (2013)

	Art 289: El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo. Art 290: Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos. En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad. Art 291: El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivas. Art 347: La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley. Art 351: El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones del Poder Popular, desarrollará programas y misiones destinadas a la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad y las familias, especialmente aquellas que se encuentran en condiciones de pobreza y a fin de superarla, asegurando la máxima inclusión, organización, protagonismo y participación social. Las
--	--

Fuente: Lozada (2013) (Continuación)

	entidades de trabajo a partir de sus integrantes apoyarán, desde el proceso social de trabajo, las acciones destinadas a lograr la máxima felicidad posible. Art 505 numeral 2: Enlazar las oportunidades de trabajo digno, productivo, y liberador con los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de desempleo, especialmente, los y las jóvenes, así como los trabajadores y trabajadoras de mayor edad y los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad, procurando su incorporación al proceso social de trabajo, y brindando el necesario apoyo y acompañamiento en materia educativa.
Ley para las Personas con Discapacidad (2007)	Art 26: El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulara políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, los que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad. Art 28: Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas publicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nomina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan. Art 29: Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia de trabajo formulara y desarrollara políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho. Art 30: La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Fuente: Lozada (2013) (Continuación)

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005)	Art 11 numeral 6: La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición. Art 59, numeral 1: Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
Ley del Estatuto de la Función Pública (2002)	Art 40: El proceso de selección de personal tendrá como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las actitudes y competencias, mediante la realización de concursos públicos que permitan la participación, en igualdad de condiciones de quienes posean los requisitos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole. Serán absolutamente nulos los actos de nombramiento de funcionarios o funcionarias públicos de carrera, cuando no se hubiesen realizado los respectivos concursos de ingreso, de conformidad con esta Ley.

Fuente: Lozada (2013) (Continuación)

Ha sido un gran avance dentro del contexto social; en virtud que en Venezuela existían personas con limitaciones físicas, motoras, sensoriales, entre otras de la misma materia, las cuales no gozaban de los derechos humanos fundamentales de un individuo como lo es la salud, la educación, el trabajo, en numerosos casos ni acceso a identidad tenía esa persona, este hecho se ha subsanado como parte de la inclusión social hacia esa parte de la población que ha desarrollado el Estado como política para el mejoramiento de la calidad de vida de todos los integrantes de la sociedad.

Se argumenta a través de estos artículos de orden jurídico, que el trabajo es un hecho social, en el cual todos los individuos sin discriminación

alguna, deberían ser partícipes del desarrollo económico de la nación, agregando que la discapacidad no debe ser vista como una limitante, sino como una oportunidad para toda la sociedad, y que el Estado es garante de la seguridad laboral de todos y cada uno de los trabajadores.

Se evidencia el compromiso por parte del Estado, en aras de garantizar el pleno desarrollo del individuo al incorporarlo al proceso laboral; de manera que pueda ser partícipe en el crecimiento económico y social del país, sin más restricciones como las que anteriormente se hacían, producto del desconocimiento y la insensibilidad, al pensar que las personas con discapacidad debían ser objeto de segregación, por tener capacidades distintas al resto de la población, esto ha permitido que sean tratados en iguales características al resto de trabajadores, para velar por el derecho al trabajo participan activamente los Ministerios con competencia en la materia con la finalidad absoluta de cumplir cada una de las disposiciones contenidas en la normativa vigente.

Bajo estos planteamientos el Estado propicia que el empleador inserte el mayor número de personas al entorno socio laboral, aunado a esto es importante acotar lo siguiente; no es solo por el hecho de cumplir con un número, sino que se trata de ofrecer la oportunidad de contribuir con el progreso del país de acuerdo a sus capacidades, sin por ello cercenar los derechos que por Ley les corresponden.

En atención a la problemática expuesta debe de inspeccionarse a menudo el cumplimiento de esta normativa; sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, dentro de las cuales se ha evidenciado a través de trabajos investigativos precedentes, múltiples casos donde ciertos empleadores efectúan la inserción de personas con discapacidad; sin

embargo las mismas no ejecutan labores propias en concordancia a las habilidades y destrezas inherentes a la discapacidad, demostrándose que el empleador solo incluye a esa fuerza laboral por cumplir con el marco regulatorio vigente, cuestión que no es ética, pues se trata de valorar al ser humano, resaltando que las personas sea cual sea su condición constituyen el activo más importante de cualquier organización.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico comprende el conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso investigativo, con el propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio a partir de los conceptos teóricos.

Naturaleza de la Investigación

El proceso investigativo exige el contacto directo con la realidad, pues es lo que proporciona la indagación justa y necesaria para alcanzar los objetivos trazados en el planteamiento del problema, por tal razón todo investigador debe responder a las interrogantes siguientes: ¿Cómo buscar, localizar, procesar y razonar, cada uno de los planteamientos formulados para llevar a cabo la investigación, los cuales a través de una serie de procesos lógicos, operacionalizara en el cuadro técnico metodológico, sirviendo de orientación para la elaboración del instrumento correspondiente, el cual aportara validez y confiabilidad al estudio propuesto.

De acuerdo a la revisión exhaustiva realizada a través de fuentes bibliográficas en relación a los tipos de investigación existentes para las Ciencias Sociales, se determino que este estudio corresponde al tipo de investigación documental, para la cual se ha recopilado información valiosa a partir de los antecedentes del tema en desarrollo, cuya finalidad ha sido encontrar aportes teóricos, conceptuales, explicativos, que permitan comparar y analizar los diferentes esquemas.

En el mismo orden de ideas es considerada de tipo descriptiva, porque se van a examinar los mecanismos de inserción que aplica la Dirección de Recursos Humanos para las personas con discapacidad, lo que permitirá reseñar las características del problema específico, a su vez que medirá aunque sea de forma independiente conceptos, variables o dimensiones correspondientes.

Estrategia Metodológica

Tomando en consideración los objetivos de la presente investigación, la cual esta orientada a los mecanismos que se aplican hacia el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, se procedió a operacionalizar las dimensiones o variables en ellos contenidas, toda la información que fue arrojando el análisis respectivo, se agrupó de forma concisa, en el cuadro técnico metodológico, que a continuación se presenta.

Se inicio con la definición de los objetivos específicos, luego se estructuraron las dimensiones que representan las subcualidades, a las cuales se establecieron los indicadores, que permitirán medir las variables con mayor precisión, dado que representan las características o cualidades de la realidad, de igual forma se agruparon los ítems, así como los instrumentos adecuados para esta temática, y por ultimo las fuentes de estudio a la cual se les aplicaran las técnicas e instrumentos de investigación.

Cuadro N° 2

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Describir la situación actual de los mecanismos que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana hacia la inserción laboral de personas con discapacidad	Mecanismos que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana hacia la inserción laboral de personas con discapacidad	Son los medios de inserción laboral que garantizan el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma de acuerdo con sus capacidades	1.1 Mecanismos de inserción laboral aplicados a las personas con discapacidad	Preguntas del Cuestionario (N° 1,2,3)	Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio Trabajadores adscritos a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio	Revisión Documental (Fichaje) Observación directa (Registro de notas) Encuesta (Cuestionario)
			1.2 Normativa legal vigente que rige el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad	Preguntas del Cuestionario (N° 4,5)		
			1.3 Incremento de trabajadores con discapacidad	Pregunta del Cuestionario (N° 6,7)		
			1.4 Promoción de la inserción de personas con discapacidad	Pregunta del Cuestionario (N°8)		
			1.5 Políticas que se implementan para la inserción de	Pregunta del Cuestionario (N°9)		

Fuente: Lozada (2013)

Cuadro N° 2-A

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Describir la situación actual de los mecanismos que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana hacia la inserción laboral de personas con discapacidad	Mecanismos que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana hacia la inserción laboral de personas con discapacidad	Son los medios de inserción laboral que garantizan el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma de acuerdo con sus capacidades	personas con condiciones especiales 1.6 Desarrollo de las capacidades de las personas con condiciones especiales 2.1 Reinserción laboral 2.2 Readaptación profesional 2.3 Reorientación ocupacional 3.1 Programas permanentes de capacitación para las personas con discapacidad	Pregunta del Cuestionario (N°10,11,12) Pregunta del Cuestionario (N°13) Pregunta del Cuestionario (N°14) Pregunta del Cuestionario (N°15) Pregunta del Cuestionario (N°16)	Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio Trabajadores adscritos a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio	Revisión Documental (Fichaje) Observación directa (Registro de notas) Encuesta (Cuestionario)

Fuente: Lozada (2013) (Continuación)

Cuadro N° 2-B

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Identificar las fortalezas y debilidades de los mecanismos de inserción laboral aplicados por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana hacia las personas con discapacidad.	Fortalezas y debilidades de los mecanismos de inserción laboral aplicados hacia las personas con discapacidad	Es la descripción de brechas y oportunidades existentes en los mecanismos de inserción laboral aplicados hacia las personas con discapacidad.	1.1 Formas de ingreso 1.2 Fases del proceso de ingreso 1.2.1 Selección 1.2.2 Reclutamiento 1.2.3 Contratación 1.2.4 Inducción 2.1 Trabajadores certificados por el CONAPDIS 2.2 Registro de la institución ante el CONAPDIS 2.3 Equiparación de oportunidades con respecto a los trabajadores convencionales	Preguntas del Cuestionario (N°17,18,19, 20,21) Preguntas del Cuestionario (N°22,23) Preguntas del Cuestionario (N°22,23) Preguntas del Cuestionario (N°19,24)	Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio Trabajadores adscritos a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio	Revisión Documental (Fichaje) Observación directa (Registro de notas) Encuesta (Cuestionario)

Fuente: Lozada (2013) (Continuación)

Cuadro N° 2-C

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Identificar las fortalezas y debilidades de los mecanismos de inserción laboral aplicados por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana hacia las personas con discapacidad.	Fortalezas y debilidades de los mecanismos de inserción laboral aplicados hacia las personas con discapacidad	Es la descripción de brechas y oportunidades existentes en los mecanismos de inserción laboral aplicados hacia las personas con discapacidad.	3.1 Discriminación 3.2 Higiene 3.3 Seguridad 3.4 Ergonomía 3.5 Infraestructura 3.6 Saneamiento básico 3.7 Barreras existentes	Preguntas del Cuestionario (N°,25,26, 27,28,29, 30,31,32)	Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio Trabajadores adscritos a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio	Revisión Documental (Fichaje) Observación directa (Registro de notas) Encuesta (Cuestionario)

Fuente: Lozada (2013) (Continuación)

Cuadro N° 2-D

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Describir las características de la población laboral con discapacidad perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana	Características de la población laboral con discapacidad perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana	Es el estudio de las diversas características que agrupan a las personas con discapacidad de la población laboral adscrita a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana	1.1 Tipos de discapacidad 1.2 Discapacidades presentes en los trabajadores 1.3 Causas que originaron la discapacidad 1.4 Factores que influyen en el entorno socio laboral 1.5 Interacción con el puesto de trabajo 1.6 Funciones de acuerdo a la discapacidad presentada por el trabajador	Preguntas del Cuestionario (N°33,34,35, 36,37,38, 39,40)	Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio Trabajadores adscritos a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio	Revisión Documental (Fichaje) Observación directa (Registro de notas) Encuesta (Cuestionario)

Fuente: Lozada (2013) (Continuación)

Población y Muestra

La Población se refiere a los elementos que se pretende investigar, sean estas personas, cosas u objetos, constituyendo el universo de estudio finito o infinito, por lo cual para lograr los objetivos de este proyecto se tomaran como unidad de análisis a los trabajadores con discapacidad de la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana.

Por otra parte la Muestra constituye la parte representativa de una población cuyas características deben reproducirse lo más exactamente posible, como señala Sierra Bravo (1988), “el tamaño de la muestra ha de alcanzar determinadas proporciones mínimas, fijadas estadísticamente según las leyes experimentales de la probabilidad”, todo dependerá de la amplitud del universo y del procedimiento que se ejecute. (p.226).

Colectivo a Investigar

El presente estudio, el cual tiene como objetivo general analizar los mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana; y en función de sus objetivos específicos, la población estuvo conformada por cincuenta (50) personas, tanto por hombres como por mujeres.

Técnicas e instrumentos de Recolección de la Información

Constituyen los medios a utilizar en el desarrollo investigativo, con la finalidad de alcanzar los requisitos establecidos en el paradigma científico en función de las interrogantes planteadas, lo que permitirá presentar de

manera analítica y crítica cada una de las fuentes investigadas, resultan de vital importancia para el investigador, porque hacen que obtenga la información precisa del tema en relación, podría decirse que “lo acerca a la realidad”, conduciéndolo a las causas que originan el problema, para que formule los correctivos necesarios, a fin de registrar toda la indagación recolectada en el Instrumento adecuado.

Para la presente investigación se utilizaron las Técnicas Documentales, a partir de una lectura general de fuentes bibliográficas, a través de las cuales se observaron hechos de interés y notabilidad, se verificó la autenticidad del documento consultado, luego se juzgó y resumió analíticamente cada antecedente encontrado, de esa forma se procedió a delimitar el contenido de lo que se precisa estudiar, esta técnica se realizó a través del subrayado, citas y notas de referencias bibliográficas, búsquedas a través de la Internet en páginas académicas confiables.

En segundo orden se aplicaron las Técnicas de Relaciones Individuales y Grupales, las cuales de acuerdo a Balestrini (2006), “permiten la observación de la realidad y exigen respuestas directas de los sujetos estudiados a través de la aplicación de instrumentos bien sea de manera oral o escrita, por medio de encuestas, entrevistas, cuestionarios”, (p.148).

Se comenzó por la observación directa, donde se verificó la forma en la cual se desenvuelven las personas con discapacidad en el entorno laboral, llevando un registro de notas, donde se acumulo la información a través del dialogo directo de la interacción personal, con toda la información obtenida, se desarrollo el cuestionario para la muestra de la población, que consto de una serie de preguntas previamente diseñadas; a través del cual las personas encuestadas expresaron su punto de vista con respecto al tema planteado.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de información

El nivel de validez de un método se juzga por el grado de coherencia interna de los resultados y por la ausencia de contradicciones con resultado de otras investigaciones. Es así como Martínez, (1999) destaca que:

Una investigación tiene alto nivel de validez si al observar, medir o apreciar una realidad y otra; es decir, que la validez puede ser definida por el grado o nivel en que los resultados de la investigación refleja una imagen clara y representativa de una situación. (p.119)

Al respecto Hernández & Otros, (2000:243) señalan que la validación en términos generales se refiere a “el grado en que un instrumento mide la variable que permite medir”. En este sentido, la validación (Ver anexos A2, A3, A4), fue determinada según el juicio de tres (3) expertos, los cuales son especialistas de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, en sus distintas áreas como: Estadística, Sociología, Recursos Humanos.

Confiabilidad

Se refiere al grado en que las mediciones de un instrumento de recolección de datos son precisas y libres de errores. Ésta puede ser expresada numéricamente a través del coeficiente Alpha de Cronbach, el cual su escala oscila entre cero (0) y uno (1); es decir, pertenece al intervalo cerrado $[0,1]$. Este coeficiente implica que cuando un instrumento está cercano al cero (0) su grado de confiabilidad es bajo y mientras más cerca esté del uno (1) el grado de confiabilidad es alto, por tanto los resultados obtenidos del instrumento son fiables.

Tal y como lo expresa Chourio, citado por Mata (2006:189): “cualquier instrumento de recolección de datos que sea aplicado por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.60 puede aceptarse como satisfactoriamente confiable”.

En este sentido, la confiabilidad (Ver anexos), fue determinado por el método de Alpha de Cronbach, el cual está representado por la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \sum Si^2}{St^2} \right]$$

α = Alpha de Cronbach

k = Número de ítems del Instrumento

$\sum Si^2$ = Sumatoria de la Varianza por ítems

St^2 = Varianza Total

Técnica de Análisis de los Datos

Las técnicas de análisis de datos son para Arias, (2004:45) “aquellas técnicas por medio de las cuales se presentan e interpretan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario.” Es por ello, que la técnica que se utilizará para el desarrollo de esta investigación la estadística descriptiva, por medio del análisis cuantitativo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de recolectar los datos relacionados respecto a la problemática planteada, se despliega un análisis a través del cual se logra encontrar una solución viable al mismo y resolver las interrogantes precisadas al inicio de la investigación.

En concordancia con esto, se desarrolló un análisis cuantitativo, el cual es un proceso estandarizado y busca recoger información sobre las particularidades del tema investigado. Además, éste permite analizar de manera general la información obtenida.

Con respecto al análisis de los datos Balestrini, (2001) señala que:

Al culminar la recolección de información los datos han de ser sometidos a un proceso de tabulación que permitirá recontarlo; antes de introducir el análisis diferenciado a partir de los procedimientos estadísticos y posibilitar la interpretación y el logro de conclusiones a través de los resultados obtenidos. (p. 92)

El análisis e interpretación de los datos, es el medio donde el investigador a juicio de lo manifestado por la población, infiere y discierne los hechos que acontecen, esto es posible a través de la sistematización de los elementos como los gráficos que permite al intérprete analizar en forma concisa y precisa los resultados arrojados.

En primer lugar como técnica de recolección de información, se realizó una entrevista semiestructurada, apoyándose en el cuestionario como

instrumento de registro de datos (ver anexo A), dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la institución en estudio, lo cual determinó lo siguiente:

- No se aplican mecanismos diferentes para las personas con discapacidad; la selección y el reclutamiento del personal administrativo se efectúa a través del Concurso Público, de acuerdo al Estatuto de la Función Pública; si cumple el perfil requerido la persona participa en el mismo, el personal obrero se rige por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en el mismo sentido si se adecua al perfil del cargo no hay limitante.
- La Dirección de Recursos Humanos considera que el Estado al establecer un número de inserción laboral del 5%; no garantiza el desarrollo personal ni la equiparación de oportunidades para la persona con discapacidad; puesto que ese porcentaje va determinado por una serie de factores; entre ellos la estructura organizativa de la institución, concatenadas con la descripción de cada una de las funciones del cargo vacante, la incorporación al puesto del trabajo debe de ser acorde a sus capacidades.
- Poseen personal con discapacidad de acuerdo a la necesidad de vacante existente, señalando que para el proceso de selección y reclutamiento han sido tomadas en cuenta todas las personas que se han postulado sin discriminación en algún aspecto.
- Continuamente la institución a través del Dpto. de Adiestramiento fomenta el desarrollo profesional a través de cursos de capacitación

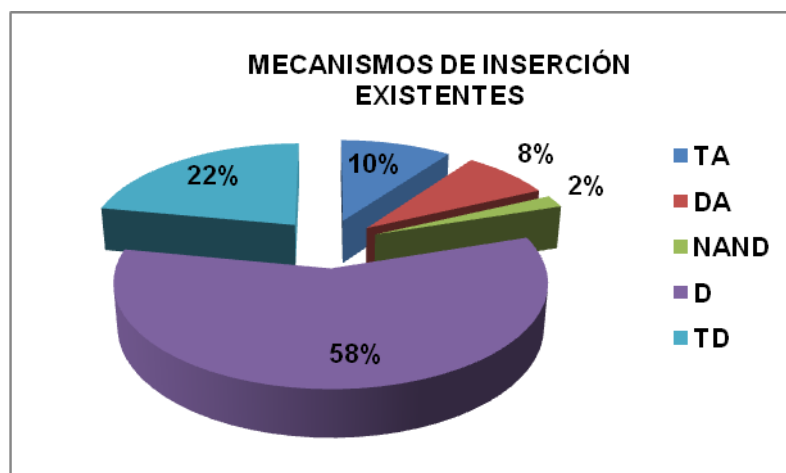
como talleres y/o cursos para todo el personal de la institución, incentivando de forma particular a las personas con discapacidad.

- Hay casos de trabajadores convencionales que han pasado a tener algún tipo de discapacidad, a estas personas se les ha ofrecido reorientación ocupacional dentro de las posibilidades de la institución.
- Se aplican los programas de inducción para todo trabajador de nuevo ingreso, sea cual sea su condición, esto se hace con la finalidad de que la persona conozca la institución, los fines y el funcionamiento de la Unidad de Trabajo a la que estará adscrito, en especial las atribuciones, deberes y responsabilidades que le concierne, adicional a ello se le explican los riesgos a los cuales esta expuesto en sus actividades diarias.
- No existe discriminación hacia la persona con discapacidad, ni en el trato ni en lo referente a la actividad que realice; por el contrario se intenta crear conciencia del tema.
- Aún se esta realizando el proceso de registro de trabajadores ante los entes gubernamentales encargados en materia laboral.
- En la medida de lo posible; tomando en consideración el presupuesto nacional asignado para las Universidades, se realizarán mejoras en la infraestructura de la institución, con la finalidad que todos los trabajadores sin distinción alguna tengan unas instalaciones de calidad, se observo una remodelación en los espacios.

- Los tipos de discapacidad más frecuentes corresponden a las de tipo visual, físico-motoras y cognitivas.
- Las causas que originaron dichas discapacidades de acuerdo a lo informado fue las visuales por el uso continuo de la computadora, las físico- motoras por enfermedades degenerativas y por accidentes de transito y la cognitiva es de origen congénito.

En segundo lugar, se aplicó un cuestionario con una serie afirmaciones tipo escala de Lickert a los trabajadores adscritos a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana en estudio, como complemento de la investigación el cual consta de cuarenta (40) ítems (ver anexo A1), del cual se resume a continuación el análisis grafico respectivo:

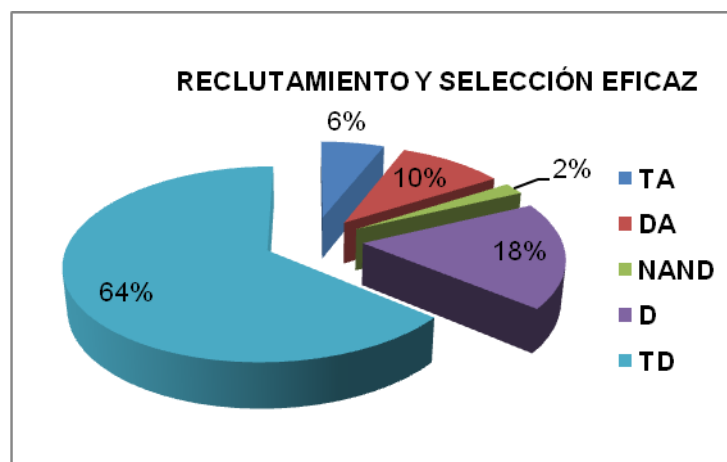
Ítem N° 1



Interpretación

De acuerdo al ítem planteado acerca de cuán informado está el personal que labora en la institución con respecto a los mecanismos de inserción laboral existentes para las personas con discapacidad; se evidencia que el 58% de la población total, considera estar en Desacuerdo, con relación a cómo se efectúa el ingreso de personas con características especiales al entorno socio laboral, esto es debido a que no existen mecanismos de inclusión en este sentido, ciertamente la institución cuenta con personal que presenta discapacidad; no obstante no derivan de las nuevas políticas que rige el marco regulatorio vigente para el Estado Venezolano, diagnostico que permite exhortar a los encargados de gerenciar el talento humano de la Universidad estudiada, hacer una revisión en este aspecto con el propósito de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional al resto de la población con discapacidad que aspira un empleo en la administración pública, en consonancia con la estructura organizativa de la institución y las necesidades existentes en puestos vacantes.

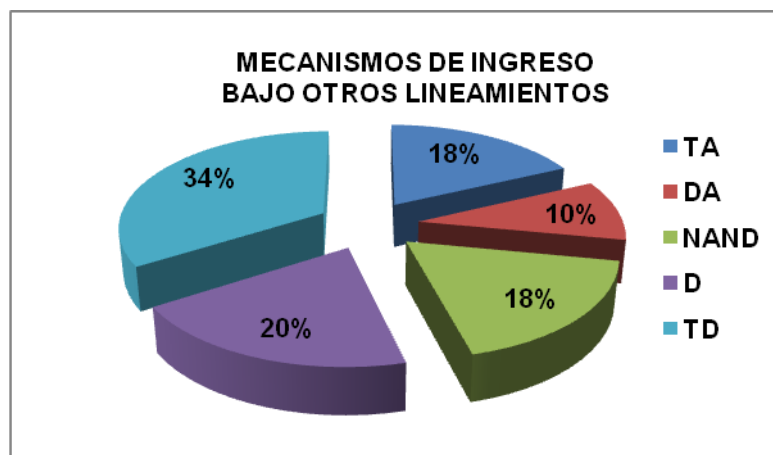
Ítem N°2



Interpretación

El ítem que se planteó corresponde a cuán eficaz los trabajadores consideran que se lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad a la institución por parte de la Dirección de Recursos Humanos; la cual está ampliamente relacionada con el ítem anterior, el resultado arrojó que el 64% de la población encuestada considera estar en Total Desacuerdo en que sea efectivo el proceso de provisión de personas con características especiales, esta aseveración obedece al hecho de que no existen mecanismos de inserción laboral específicos para la población afectada, el proceso de captación de personal se realiza a través de Concursos Internos y Externos, tal cual lo dispone la Ley del Estatuto de la Función Pública para el sector público, sin menoscabo alguno de acuerdo a los preceptos constitucionales vigentes.

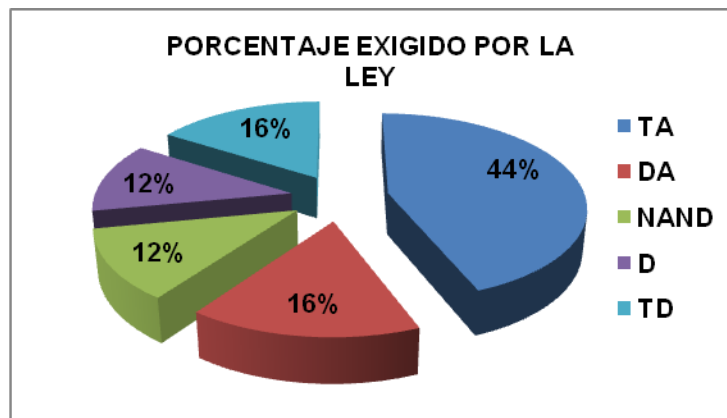
Ítem N°3



Interpretación

De acuerdo al grafico presentado se desprende que el 34% de las personas encuestadas en relación a la premisa de que la institución eventualmente adaptara otros lineamientos distintos al Concurso Público para insertar laboralmente personal administrativo con discapacidad; expresaron estar en Total Desacuerdo ante este planteamiento; argumentando su respuesta en que la forma de ingreso a las organizaciones que dependen del Estado se hace exclusivamente a través de dicho mecanismo, tal cual se viene realizando desde la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública, a su vez indicaron que todas las personas deben tener igualdad de condiciones y el concurso no cercena tales derechos; por lo tanto consideran que no hay mecanismo más efectivo que el mencionado; no obstante es conveniente hacer una revisión puesto que el 12% de la población encuestada indico estar en Desacuerdo arguyendo que deben implementarse otras estrategias distintas pero eficaces, que permitan mayor incorporación de personas con discapacidad a la institución.

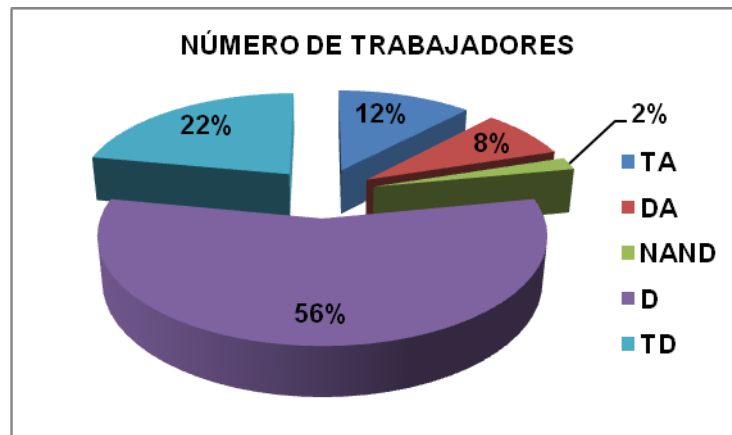
Ítem N°4



Interpretación

El 44% de la población encuestada indicó estar Totalmente de Acuerdo en que exista una Regulación Jurídica que exija insertar mayor número de personas con discapacidad al entorno laboral en aras del proceso productivo de la sociedad; razonamiento altamente positivo debido a que el individuo ha tomado a través de los años conciencia, solidarizándose con sus semejantes; acotaron en el cuestionario que se les realizó; que no es solo un número porcentual en particular que debe acatarse según lo establece la Ley; sino que, por el contrario el empleador eficazmente ofrezca oportunidades equánimes de desarrollo competitivo, de acuerdo a las condiciones de la persona, para que objetivamente tenga valor el proceso que ha venido ejecutando el Estado, en pro de mejorar la calidad socioproductiva de este grupo de personas vulnerables.

Ítem N°5

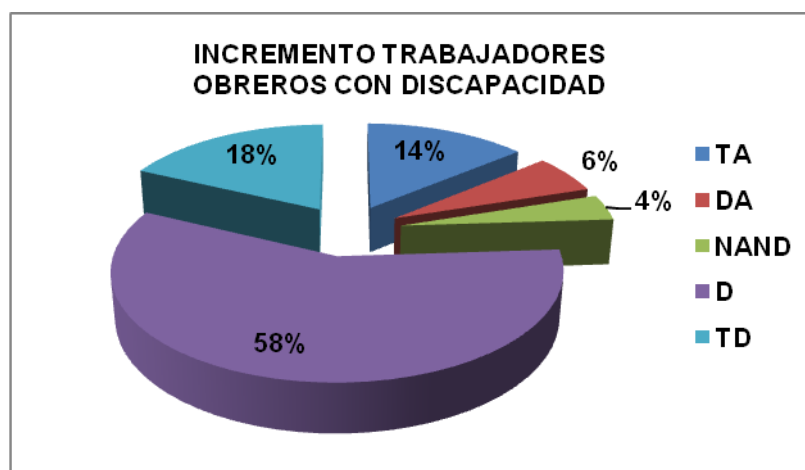


Interpretación

Un 56% de la población encuestada, afirma estar en Desacuerdo en relación a que en la actualidad el porcentaje que exige la normativa legal en

Venezuela del 5% este ajustado al número de real de trabajadores con discapacidad presente en la institución; acotando que el personal que se desempeña se ajusta a las necesidades existentes de la estructura organizacional; a su vez señalan que más allá de una cifra que estipule el Estado; lo fundamental para garantizar la inserción es que el empleador ofrezca oportunidades de calidad a esa parte de la población, tomando en cuenta que el puesto de trabajo debe ser apropiado a las capacidades del individuo, y que la infraestructura debe del mismo modo estar acorde a esas características, en reiteradas ocasiones las organizaciones insertan personas para no ser penalizados por la Ley vigente, pero no lo hacen para garantizar el desarrollo integral de la persona afectada.

Ítem N°6

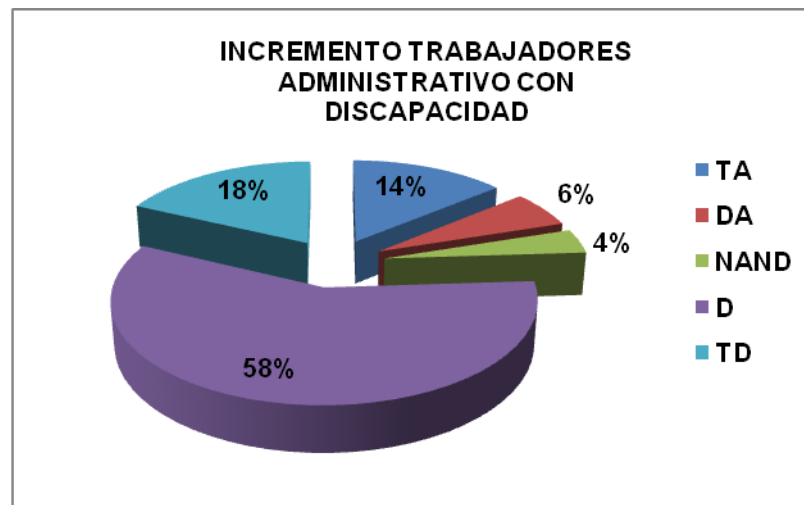


Interpretación

El 58% de los trabajadores de la institución a la cual se le hizo el estudio; respondió estar en Desacuerdo en que se haya incrementado el personal obrero con discapacidad, luego de ser promulgada por el Estado Venezolano en el año 2007 la Ley para las Personas con Discapacidad, básicamente obedece a que las organizaciones públicas dependen de un presupuesto

nacional para la creación de nuevas vacantes dentro de la estructura, y como se argumentó en el ítem anterior no es insertar personal por cumplir un lineamiento legal, son numerosos factores que se deben de tomar en consideración para promover las oportunidades de empleo.

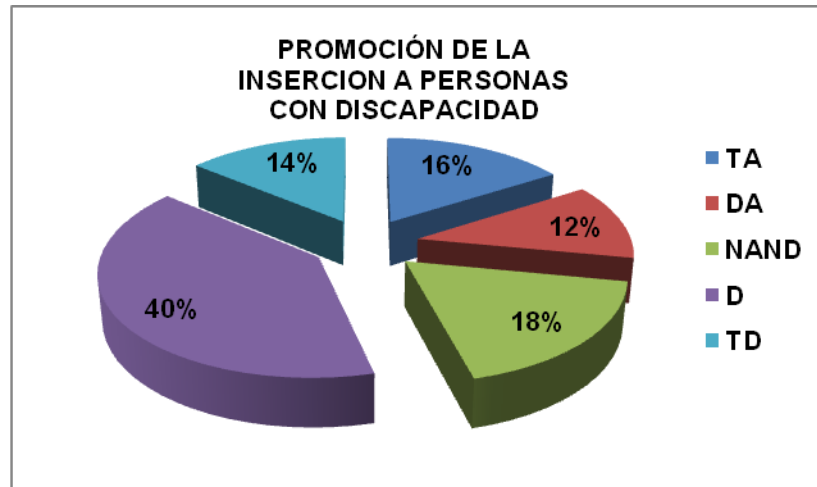
Ítem N°7



Interpretación

El 58% de los trabajadores de la institución a la cual se le hizo el estudio; respondió estar en Desacuerdo en que se haya incrementado el personal administrativo con discapacidad, luego de ser promulgada por el Estado en el año 2007 la Ley para las Personas con Discapacidad, esto obedece a que la organización tenía en su nómina trabajadores con condiciones distintas, quienes ingresaron en años anteriores a cargos específicos ofertados a través de concursos públicos, lo que evidencia que se le ha proporcionado oportunidades laborales a todo aquel que reúna la descripción genérica de funciones a la vacante disponible.

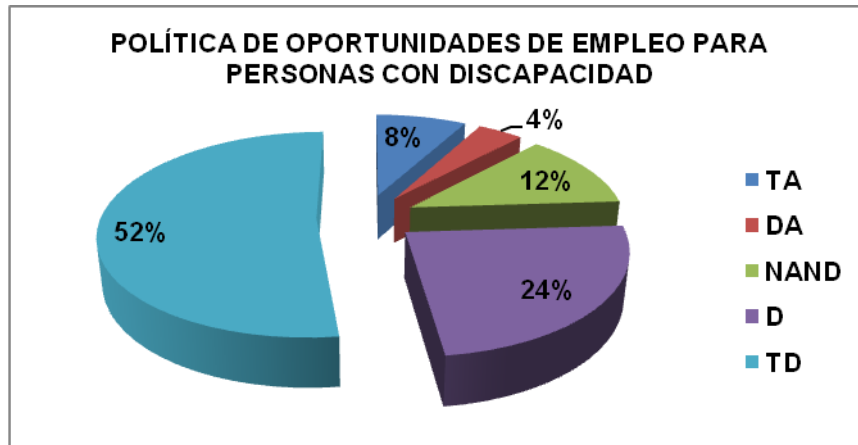
Ítem N°8



Interpretación

Se observa que el 40% de la población argumenta estar en Desacuerdo con respecto a que la Dirección de Recursos Humanos promueva la inserción laboral a las personas con discapacidad; en contraposición a un 18% que indicaron no estar Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, puesto que no conocen algunos lineamientos de la Dirección en materia de inclusión a personas con discapacidad, por lo general la administración pública ya venía contando con personal con discapacidad desde antes de entrar en vigencia la Ley que regula los mecanismos de inserción laboral, cuestión que es loable, sobre todo teniendo conocimiento de las reducciones presupuestarias que han venido tolerando desde años anteriores, primordialmente lo que se ha propiciado es el hecho de mejorar las condiciones de trabajo, a su vez el incentivar a que estas personas se capaciten en aras de mejorar como seres integrales a la sociedad actual.

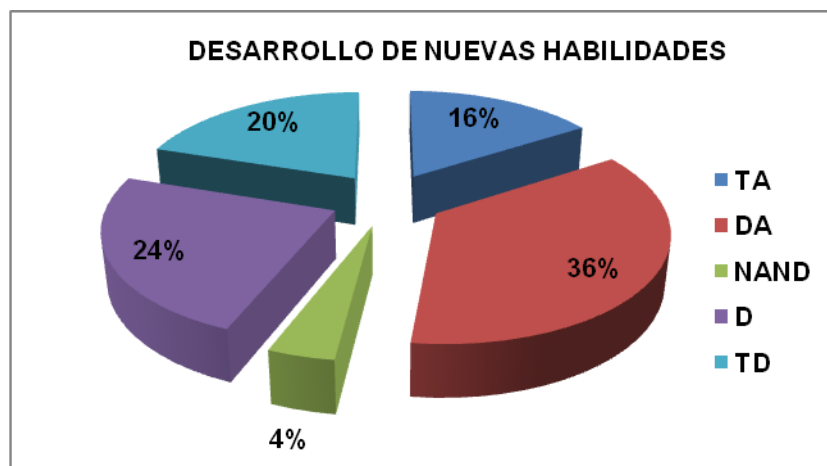
Ítem N°9



Interpretación

El 52% de la población que participó en la encuesta para esta investigación indican; Total Desacuerdo de estar informados acerca de Políticas que haya implementado la Dirección de Recursos Humanos con el propósito de ofrecer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, esto motivado a que no existen mecanismos específicos para la inserción laboral de personal con características distintas, todos los candidatos a cargos vacantes participan en igualdad de oportunidades.

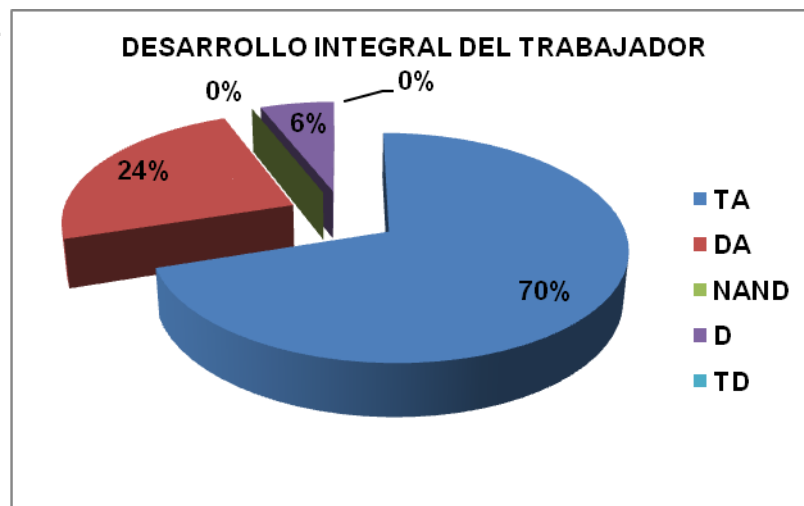
Ítem N° 10



Interpretación

Con respecto a esta variable el 36% de los encuestados dijo estar De Acuerdo en que la Dirección de Recursos Humanos; propicia en la población laboral con discapacidad el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas; lo cual es altamente significativo, en contraposición esta un 24% quienes responden estar en Desacuerdo con el planteamiento, esto demuestra que muchas veces el resto de la población no toma en consideración que las responsabilidades que se le colocan a un trabajador en la función que desempeña ya representa una habilidad y una destreza importante para su desarrollo profesional.

Ítem N° 11

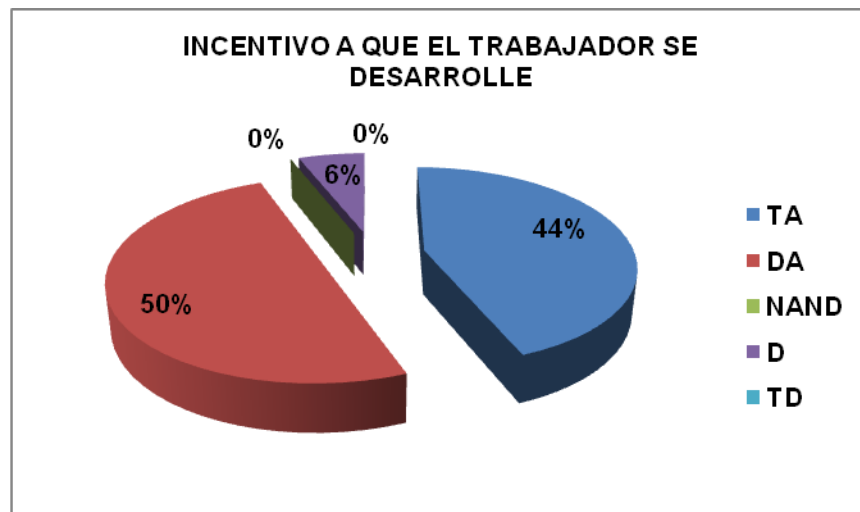


Interpretación

A través de este ítem con una valoración del 70% de Total Acuerdo; se evidencia que la Dirección de Recursos Humanos garantiza la protección al pleno desarrollo integral del trabajador con discapacidad, lo cual es satisfactorio para el desempeño laboral; como resultado genera motivación y seguridad al realizar la función pertinente al cargo que representa dentro de

la institución, incentivando a que el individuo actúe de manera plena y autónoma en consonancia a sus capacidades, lo que sin duda alguna proyecta estándares altos de productividad en los procesos que se ejecutan diariamente.

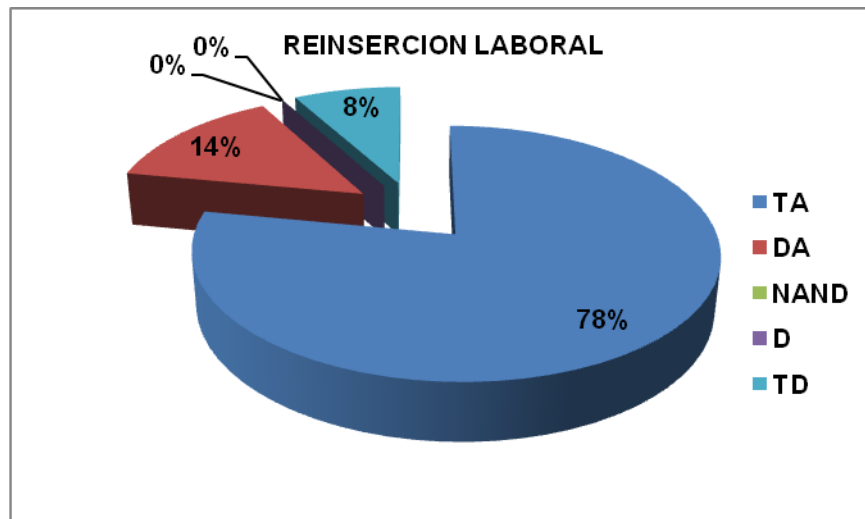
Ítem N° 12



Interpretación

El resultado que arrojó este planteamiento indica que el 50% de la población está De Acuerdo en que la Dirección de Recursos Humanos ha incentivado al trabajador con discapacidad a desarrollar y a mejorar sus capacidades, y/o destrezas con el propósito de que obtengan desarrollo personal, a su vez puedan proyectarlo al ámbito personal, este resultado es altamente positivo para la gerencia porque demuestra que es importante para la institución el talento humano sin importar las condiciones que cada uno de ellos presente, se considera de modo particular que están comprometidos en proveer al trabajador de mayores conocimientos.

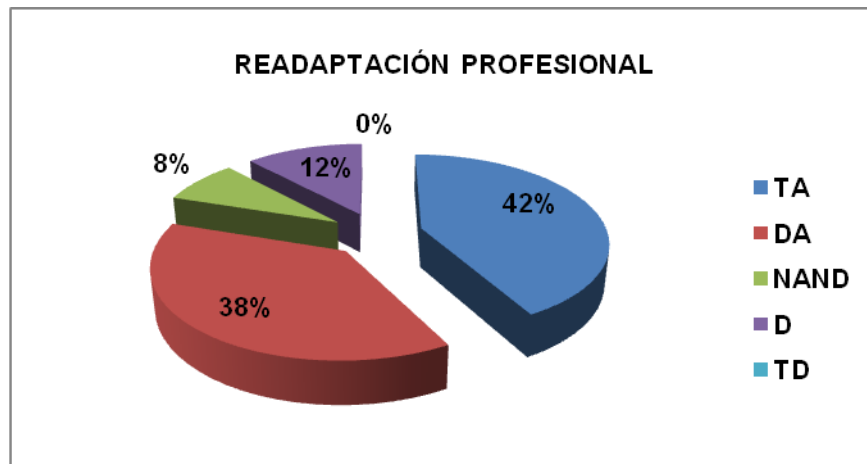
Ítem N°13



Interpretación

La población encuestada considera en un 78% Total Acuerdo ante la variable de reinserción laboral a las personas con discapacidad; y objetaron que nadie está exento de algún accidente o enfermedad degenerativa, por lo cual valoran el reingreso a una fuente de trabajo que les asegure; adicional a la remuneración por contraprestación laboral, el sentirse útiles a la sociedad. Es satisfactorio para esta investigación el hecho de que las personas se muestren receptivas ante esta premisa considerando que en décadas anteriores la discapacidad era señalada y condenada por gran parte de la colectividad, afortunadamente por los Marcos Regulatorios vigentes se ha ido concientizando y sensibilizando a la sociedad en general acerca de esta problemática.

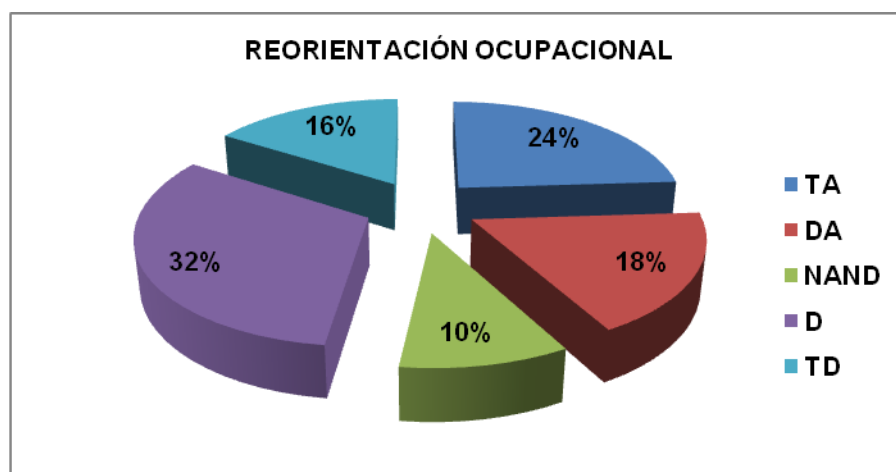
Ítem N°14



Interpretación

El 42% respondió estar en Total Acuerdo, es un porcentaje altamente significativo para esta investigación, como efecto de que la Dirección de Recursos Humanos ha fomentado la readaptación profesional para los trabajadores que por diversas circunstancias padecen de alguna discapacidad, adicional a ello la población expresó que la Universidad Venezolana en estudio valora al trabajador desde lo humano; lo que asegura la integración e inclusión socio laboral.

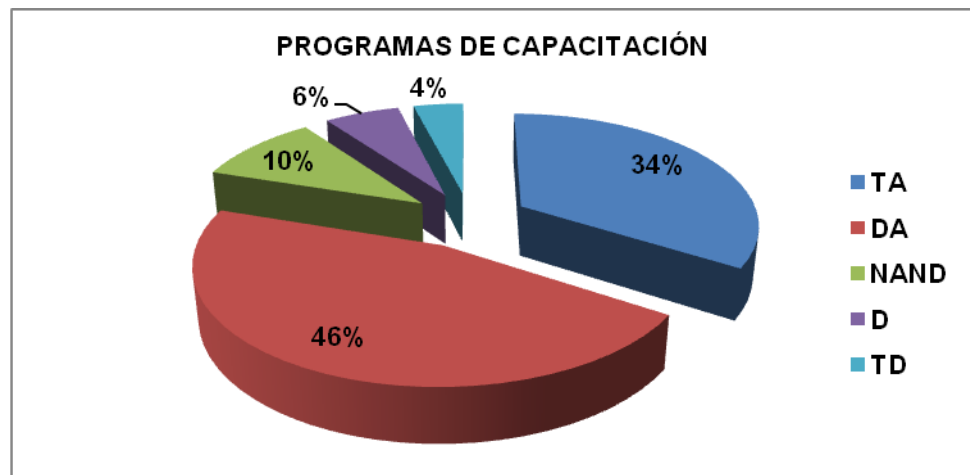
Ítem N°15



Interpretación

El 32% expresó su Desacuerdo ante el planteamiento de que en la actualidad se estén dictando charlas de reorientación profesional hacia los trabajadores con discapacidad a través de la Dirección de Recursos Humanos; por lo que exhortaron a la gerencia tomar en consideración esta variable para así ayudar a la población afectada; si bien es cierto que han fomentado la reinserción y readaptación ante casos específicos de trabajadores, de la misma manera seria de valiosa utilidad la planificación de talleres, con el fin de aportar nuevas herramientas que les permitan ser mayormente productivos al mismo tiempo mantenerlos actualizados en temas de interés a su condición.

Ítem N° 16

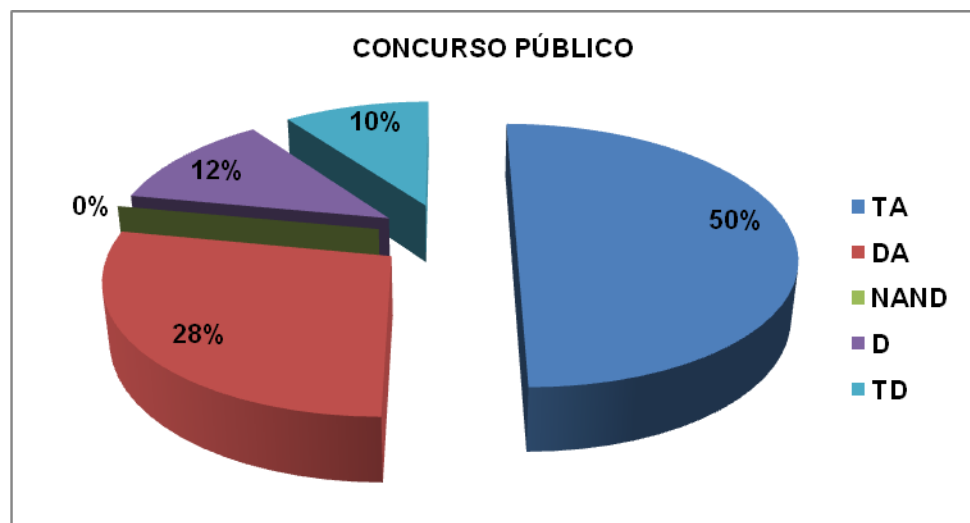


Interpretación

El 46% de los trabajadores encuestados consideran estar De Acuerdo en que la Dirección de Recursos Humanos desarrolle e implemente cursos de capacitación para las personas con discapacidad, con el propósito de

mejorar continuamente sus actividades laborales; asimismo trasciende en su desarrollo personal, se pudo conocer que involucran a toda la población laboral, por lo cual se infiere el interés que tienen como institución ante el conocimiento y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores, es un resultado altamente positivo dado que propicia la motivación en los mismos, haciéndolos ser partícipes en el desarrollo estratégico de la organización.

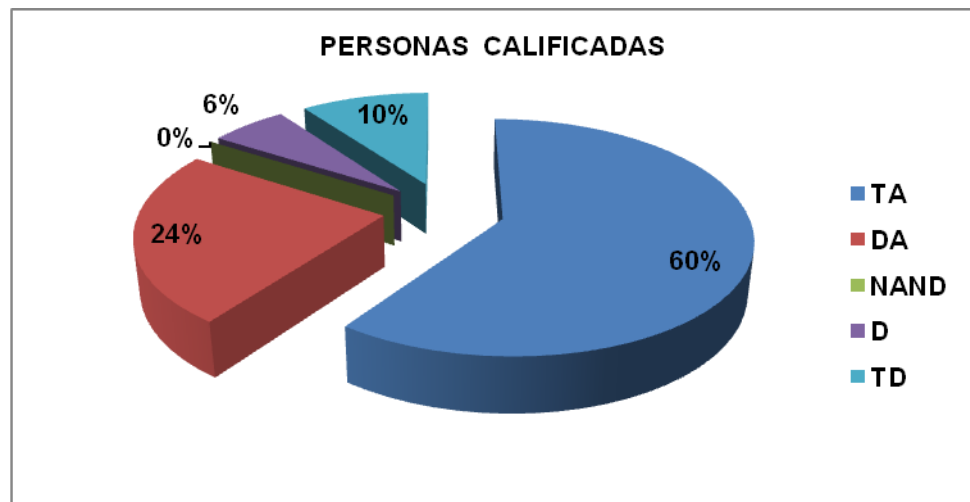
Ítem N° 17



Interpretación

Un 50% de la población laboral participantes de la encuesta, consideran estar Totalmente de Acuerdo en que los Concursos Públicos que se aplican en la Administración Pública para el ingreso de personal administrativo, permiten sin menoscabo alguno la participación en igualdad de condiciones de cualquier aspirante al cargo ofertado, es un porcentaje significativo dado que demuestra el respeto por parte de la Dirección de la institución hacia la promoción, protección y aseguramiento efectivo de la inclusión hacia las personas con discapacidad.

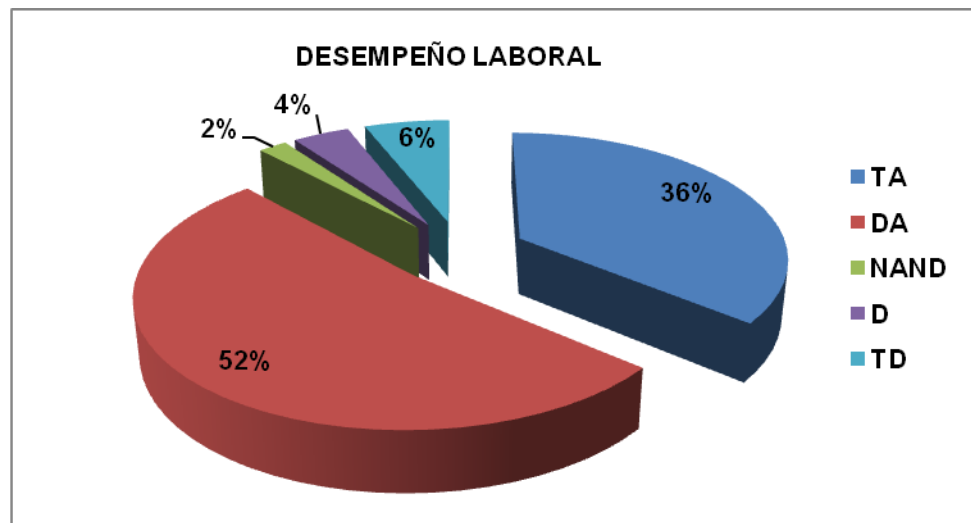
Ítem N° 18



Interpretación

El 60% de la población ha indicado estar Totalmente de Acuerdo ante el hecho de que se ha insertado laboralmente a personas con discapacidad para desempeñar cargos claves dentro de la Dirección de Recursos Humanos; es satisfactorio que en los procesos de selección y reclutamiento de personal tomen en cuenta las habilidades y/o destrezas de las personas; lo que conlleva a afirmar que ninguna discapacidad es limitante al momento de concursar para una vacante disponible, lo importante en este procedimiento es el conocimiento pero sobre todo la actitud que tiene la persona para asumir retos organizacionales y la disposición que tiene la gerencia para promocionar el talento humano.

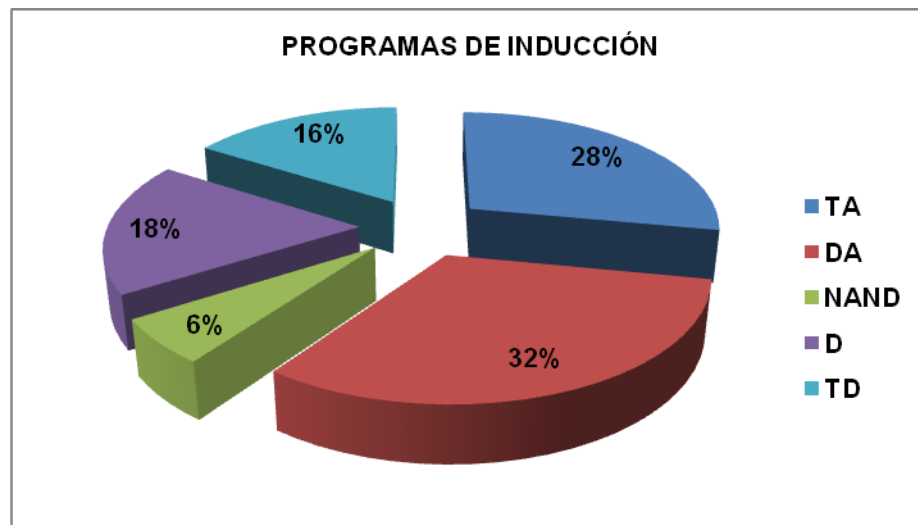
Ítem N° 19



Interpretación

El desempeño laboral es el resultado del trabajador en concordancia con los propósitos organizacionales; y se considera altamente significativo que el 52% de los individuos encuestados opine que están De Acuerdo en que la persona con discapacidad desempeñe actividades laborales de acuerdo a sus capacidades; lo que refleja la concientización que existe ante esta problemática social, puesto que la discapacidad no es limitante para llevar a cabo las distintas funciones del entorno laboral, es importante acotar que hoy en día numerosas personas con capacidades distintas están sobresalientemente preparadas para asumir complejas responsabilidades, todo ello ha requerido esfuerzos importantes por parte de estos individuos que vencieron de una u otra forma situaciones de índole social que en décadas anteriores cercenaba derechos tan fundamentales como lo es el derecho a un trabajo decente que les permitiera desarrollar su potencial.

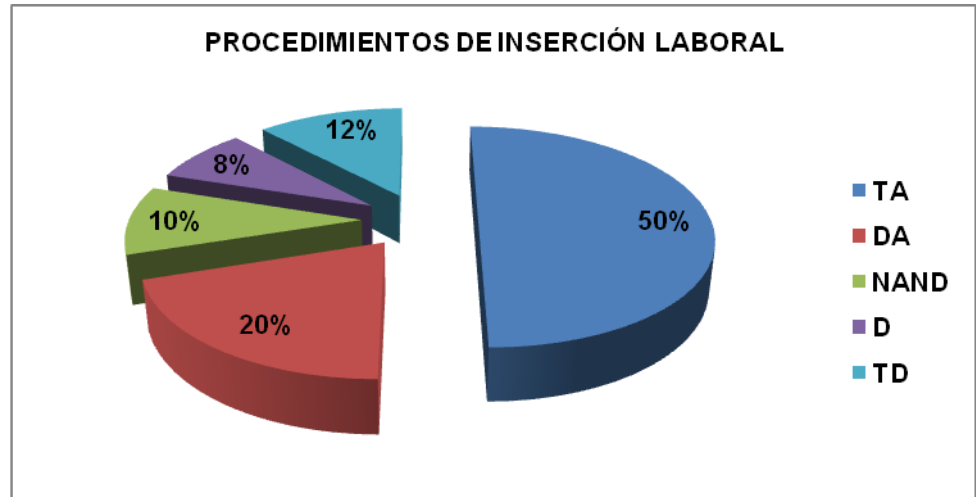
Ítem N° 20



Interpretación

Un total del 32% de la población encuestada expresó estar De Acuerdo en que la Dirección de Recursos Humanos fomente los programas de inducción para las personas con discapacidad de nuevo ingreso, no obstante en sus argumentos exhortan a que la Dirección planifique y ejecute nuevos esquemas para mejorar el procedimiento, sobre todo plantean que se de mayor atención a la parte de seguridad e higiene en el trabajo, sugieren que al momento del ingreso se les entregue el Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST); la inducción es de vital importancia para el proceso de reclutamiento y selección de personas de cualquier organización, porque permite que el trabajador se adapte de forma eficaz y eficiente al proceso productivo, por lo que se considera deberían tomar los correctivos necesarios.

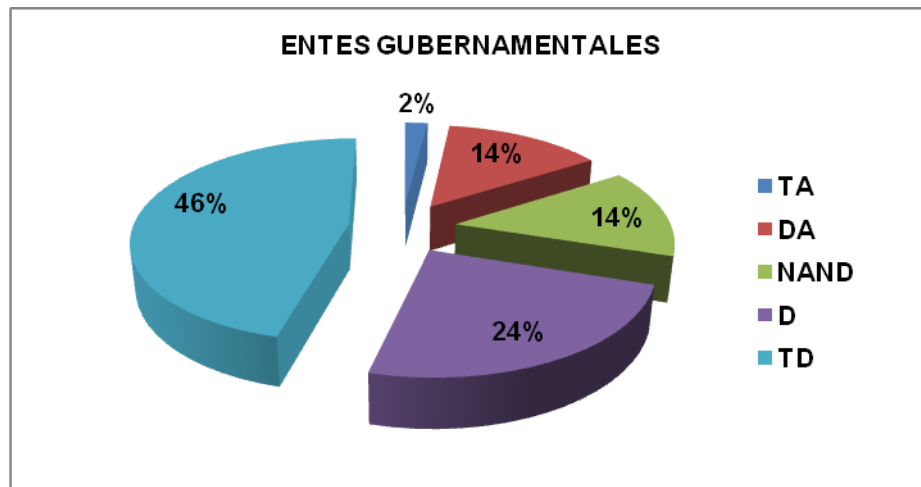
Ítem N° 21



Interpretación

50% del total de las personas encuestadas formularon estar Totalmente de Acuerdo en relación a la premisa de los procedimientos que se ejecutan para la inserción laboral, presentan numerosas debilidades, dentro de las cuales se refirieron al hecho de que perciben por parte de Recursos Humanos; poco interés en crear lineamientos que accedan mayores oportunidades laborales para profesionales que padecen limitaciones de salud, lo que permitiría adecuarlos a la dinámica laboral de la sociedad, en el mismo sentido consideran que debería existir comunicación constante con organizaciones dedicadas a trabajar con personas con discapacidad, con la finalidad de preparar una base de datos para ampliar los procedimientos de inclusión laboral.

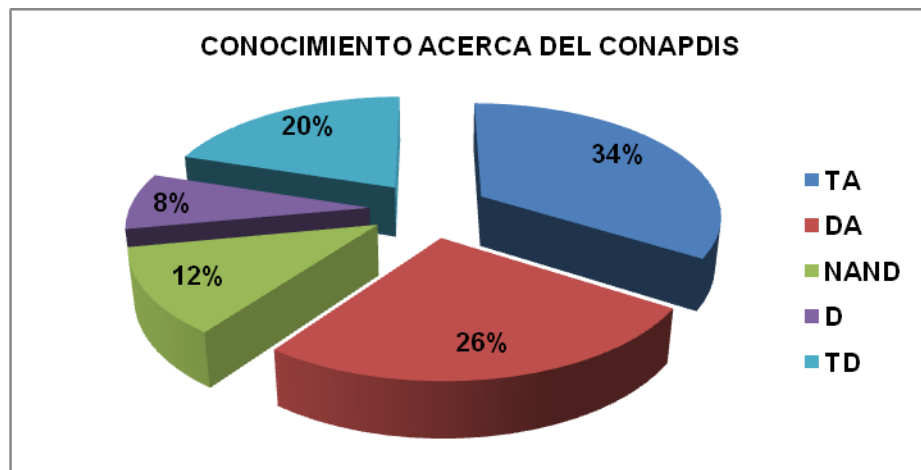
Ítem N° 22



Interpretación

Se desprende de la información presentada en el grafico anexo, que el 46% de la población laboral esta Totalmente en Desacuerdo con el hecho de que algún ente en materia gubernamental haya visitado la institución con la finalidad de revisar cada uno de los procedimientos a ejecutar en materia de salud y riesgos laborales, por lo cual consideran conveniente que la Dirección de Recursos Humanos fomente visitas reguladas para obtener aportes y sugerencias necesarias para todos los trabajadores.

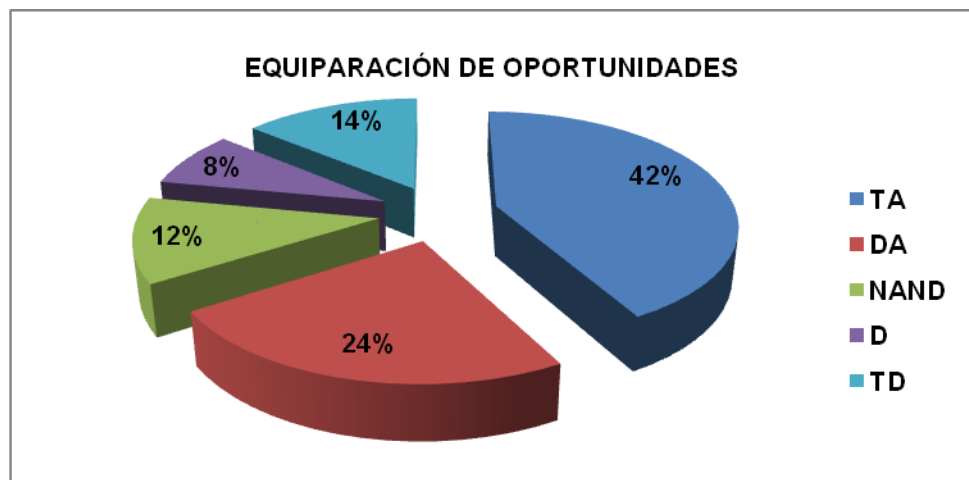
Ítem N° 23



Interpretación

El 34% de las personas encuestadas esta Totalmente de Acuerdo en que esta informada, acerca de la función en la sociedad del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS); indicaron que se encarga de coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, asimismo en la prevención de la discapacidad y en la promoción de los cambios culturales que buscan garantizar el respeto de los derechos fundamentales de cualquier ser humano en igualdad de condiciones, es un resultado satisfactorio puesto que se evidencia el interés hacia los entes encargados de velar por la participación en la sociedad de personas con características diferentes.

Ítem N°24

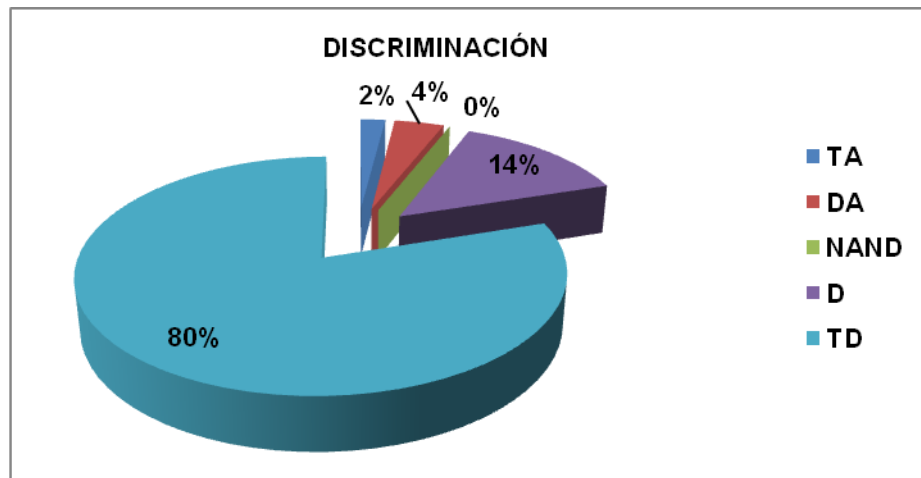


Interpretación

La equiparación de oportunidades se observa cuando la organización ofrece iguales oportunidades laborales a todo el conjunto de trabajadores, previa evaluación de su desempeño, el mejoramiento continuo de un individuo permite la participación ante nuevo retos organizacionales, es por

esta razón que se ahondo en conocer si la Dirección de Recursos Humanos de la institución propicia esta variable, reflejando que el 42% de los encuestados afirman estar Totalmente de Acuerdo, lo cual es significativo para ambas partes considerando el hecho de que el empleador al no discriminar a una persona por tener capacidades diferentes obtendrá mayor productividad, a su vez logra proyectar en el trabajador mayor grado competitivo en sus destrezas habituales, resultando beneficioso para el entorno laboral.

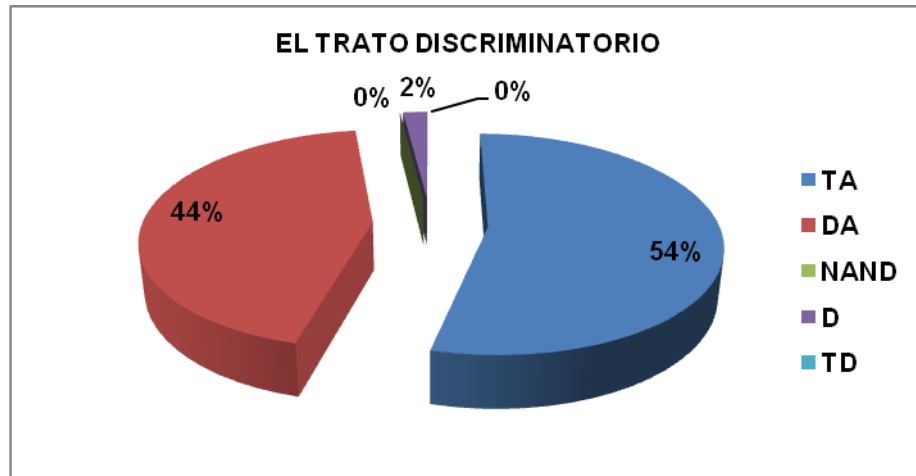
Ítem N°25



Interpretación

Un 80% de la población ha informado estar Totalmente en Desacuerdo en que exista discriminación hacia la persona con discapacidad por parte del resto de compañeros de trabajo; por lo cual resulta un ítem importante pues permite verificar el comportamiento social que se tiene hacia las poblaciones más vulnerables de una sociedad, es loable por parte de los compañeros de trabajo la solidaridad ante los demás, el aceptar a las personas tal cual son, sin limitaciones en ningún aspecto, porcentaje que propicia el desarrollo y la integración laboral.

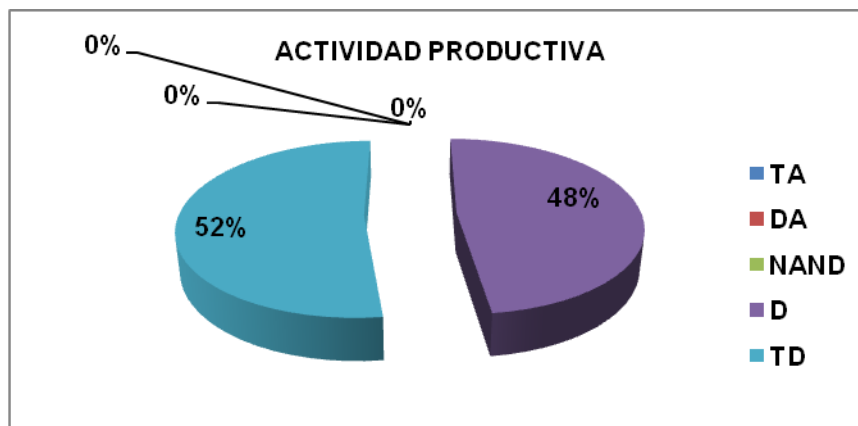
Ítem N°26



Interpretación

El ítem que se presenta para determinar que la persona con discapacidad en ningún momento debería ser discriminada por su condición, obtuvo el 54% lo que indica que la población laboral encuestada está Totalmente de Acuerdo en que las mismas en ningún momento deben de ser discriminadas por su condición; es un resultado positivo que va estrechamente relacionado con la aseveración planteada en la premisa anterior donde se respeta a la persona sin importar las condiciones complejas que pudiera estar presentando, ante cualquier circunstancia el respeto es lo primordial en cualquier tipo de convivencia sea esta laboral o familiar, no es fácil asumir una discapacidad por lo cual lo mínimo que se espera de la sociedad es comprensión, afortunadamente las leyes contra la discriminación ofrecen un punto de partida para promover la inclusión al mundo laboral.

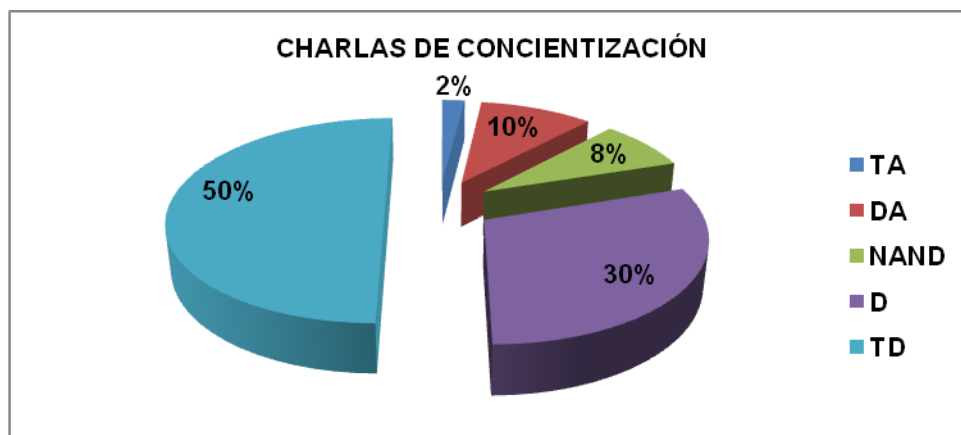
Ítem N° 27



Interpretación

Un 52% ha señalado estar en Total Desacuerdo en que la persona que presente algún tipo de discapacidad no pueda realizar alguna actividad productiva; por el contrario fundamentalmente por la promulgación de la Ley para las personas con discapacidad en el año 2007 se ha venido observando un alto índice de personas desempeñándose en distintas actividades de índole laboral, asunto loable para este conjunto de la población, lo cual conduce a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad en cada uno de los procesos ejecutados a diario, y la inclusión al crecimiento económico del país.

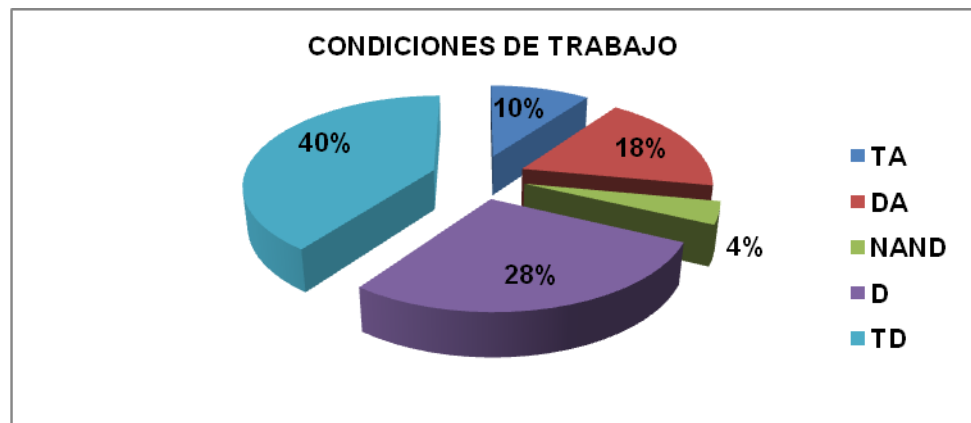
Ítem N° 28



Interpretación

La población consultada expresó en un 50% estar en Total Desacuerdo en que la Dirección de Recursos Humanos fomente charlas de concientización contra la discriminación hacia trabajadores con discapacidad, se considera que no la realizan en la actualidad por los resultados obtenidos en los ítems N° 25 y 26 donde expresaron que no existe discriminación en el trato hacia los demás compañeros por su condición diferente; no obstante se recomienda efectuarlas en una frecuencia no menor a 6 meses al año con la finalidad de aportar herramientas que pudieran resultar favorables para toda la población laboral, básicamente porque el individuo es un ser social que continuamente se interrelaciona con otras personas por lo tanto con un programa de charlas puede ayudar a otros congéneres en situaciones que lo ameriten.

Ítem N°29

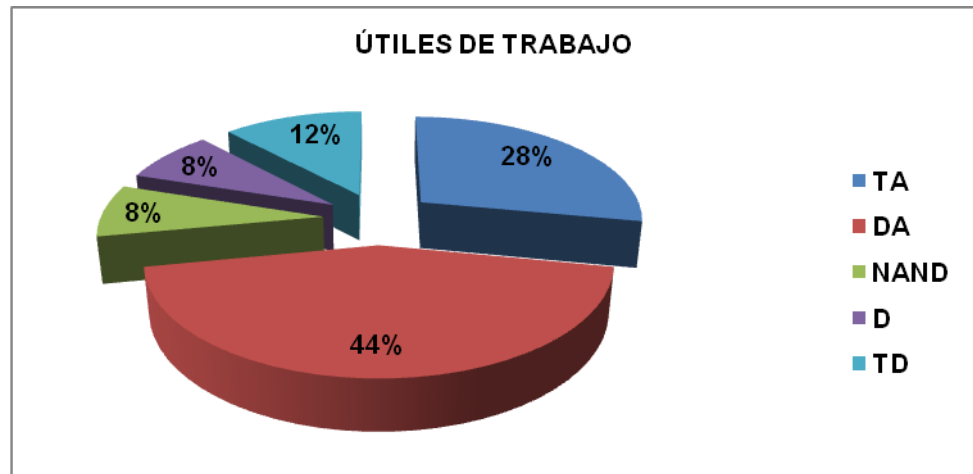


Interpretación

Las condiciones de trabajo constituyen los aspectos organizacionales y funcionales del entorno laboral representando el contexto general y especial bajo el cual se realiza la ejecución de tareas, para esta investigación el 40%

de los participantes en el cuestionario esta en Total Desacuerdo en relación a que las condiciones de trabajo y la accesibilidad en la institución donde se desenvuelven sean las apropiadas para las necesidades del trabajador con discapacidad; es un resultado altamente negativo por lo cual se exhorta a la Dirección aplicar los correctivos necesarios para la adecuación de infraestructuras y áreas de acceso, tomando en consideración que debe asegurarse toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar a la población laboral.

Ítem N° 30

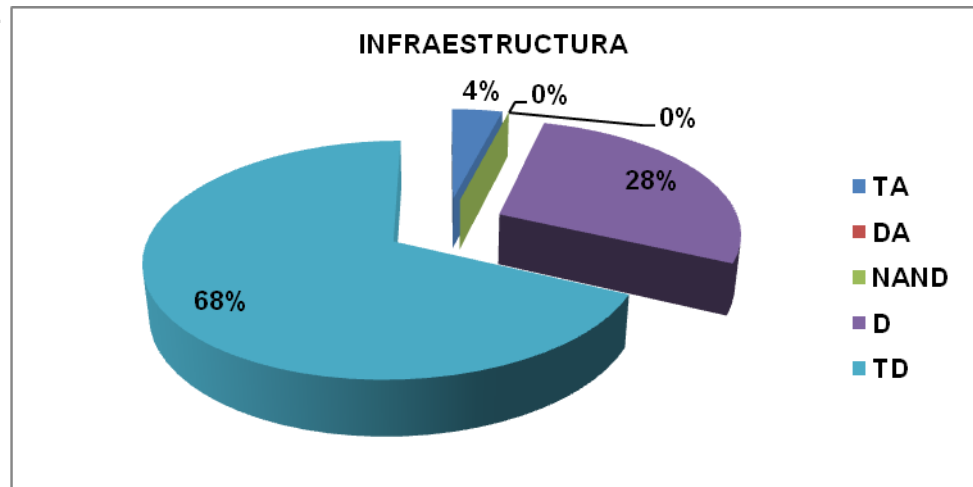


Interpretación

El 44 % de los encuestados mencionó estar De Acuerdo en que las herramientas de trabajo y los equipos de protección personal que utilizan diariamente son acordes a las necesidades del trabajador con discapacidad, en este aspecto no presentan problemáticas según lo recabado en este cuestionario; sin embargo es importante que se lleve a cabo una revisión para impulsar los correctivos necesarios que dieran lugar, ya que existe un 12% de trabajadores que señalaron estar en Total Desacuerdo ante esta

premisa, es un porcentaje relativamente bajo en proporción al conjunto que argumenta lo contrario pero sin duda conviene una consideración.

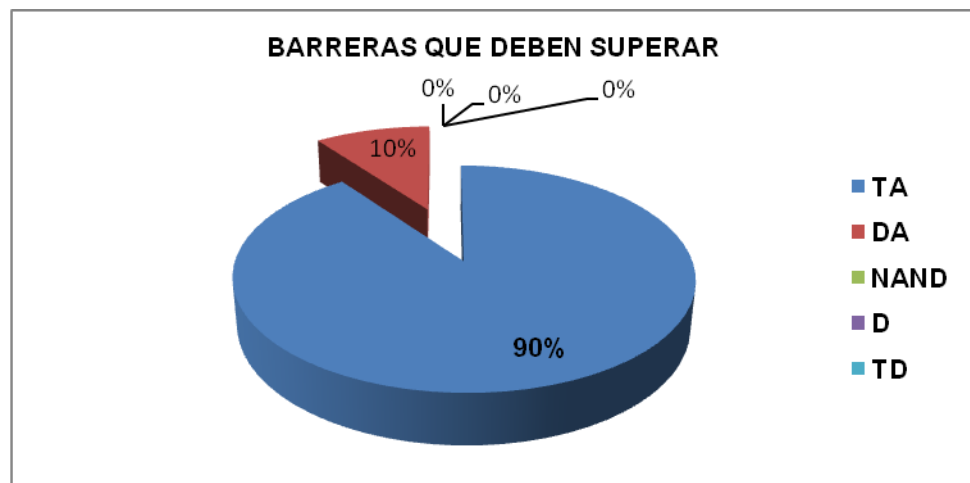
Ítem N° 31



Interpretación

El 68% de la población indica estar en Total Desacuerdo con el planteamiento expuesto en este ítem el cual hace mención a determinar si la infraestructura de la institución cumple con los requerimientos establecidos en las Normas Covenin; esta problemática es competencia compartida entre el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INSAPSEL), quien es el ente encargado de ejercer funciones de inspección en las condiciones de seguridad y accesibilidad en el lugar de trabajo y la Dirección de Mantenimiento de la institución, por lo que se hace necesario el diagnostico objetivo a fin de aplicar acciones correctivas; a través de un plan de reestructuración de áreas comunes para los trabajadores y visitantes a la institución con el propósito de no ocasionar inconvenientes a la población con discapacidad, principalmente aquellos que tengan limitaciones físico-motoras.

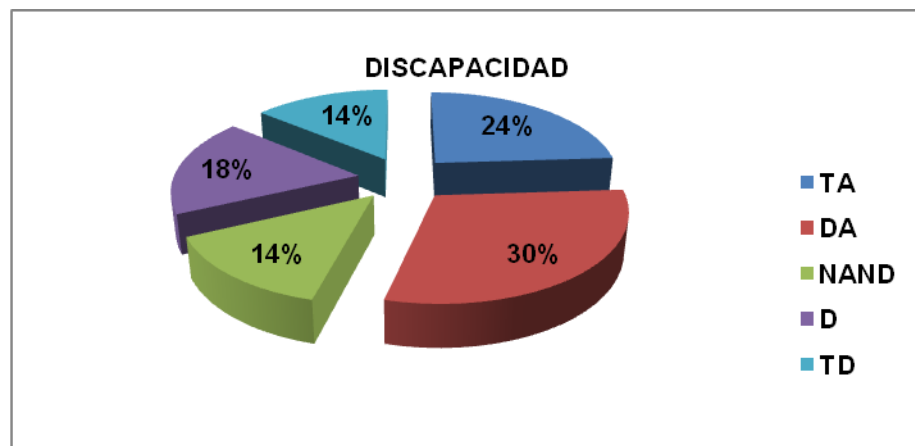
Ítem N°32



Interpretación

Múltiples barreras han de superar las personas con discapacidad quedando evidenciado al obtener 90% la opción Totalmente de Acuerdo, estos obstáculos aluden a factores físicos, actitudinales, comunicacionales, intelectuales los cuales se ven reflejados en el acontecer diario de la población con discapacidad, este resultado merece una revisión por parte de la Dirección de Recursos Humanos junto a cada uno de los supervisores y/o coordinadores de área sin dejar de lado a los trabajadores para en conjunto implementar correctivos para cada uno de los factores mencionados.

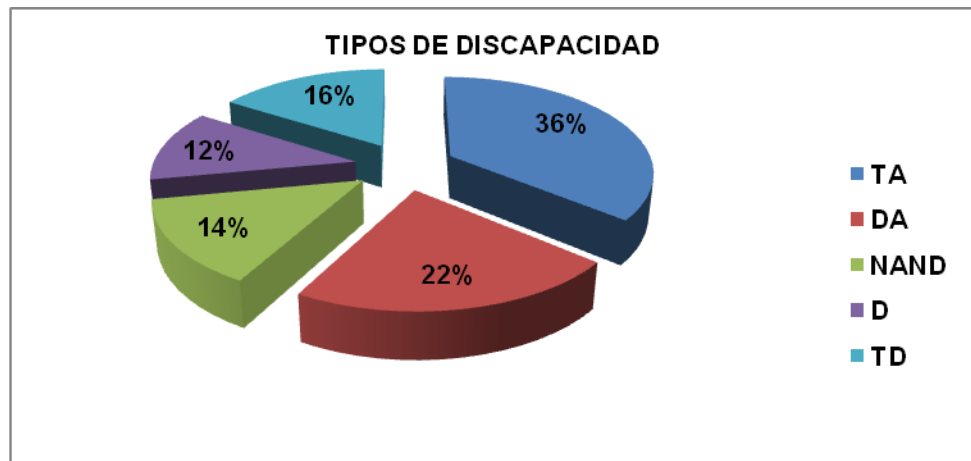
Ítem N°33



Interpretación

El termino Discapacidad es comprendido por más del 30% de la población estudiada, por lo cual al conocer lo que significa esta condición compleja en el ser humano las personas se muestran más sensibles ante la atención de sus compañeros de trabajo, brindándoles apoyo y comprensión, en consecuencia mejora la calidad de vida primordialmente por el respeto a su dignidad.

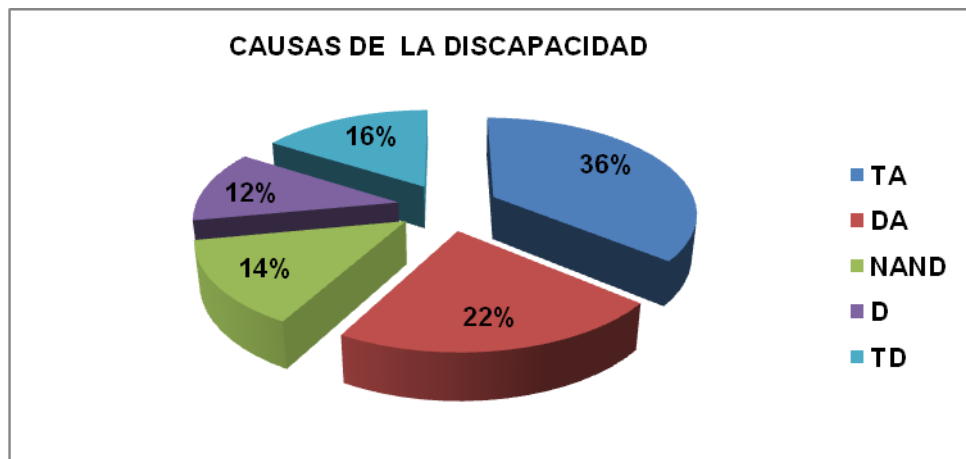
Ítem N° 34



Interpretación

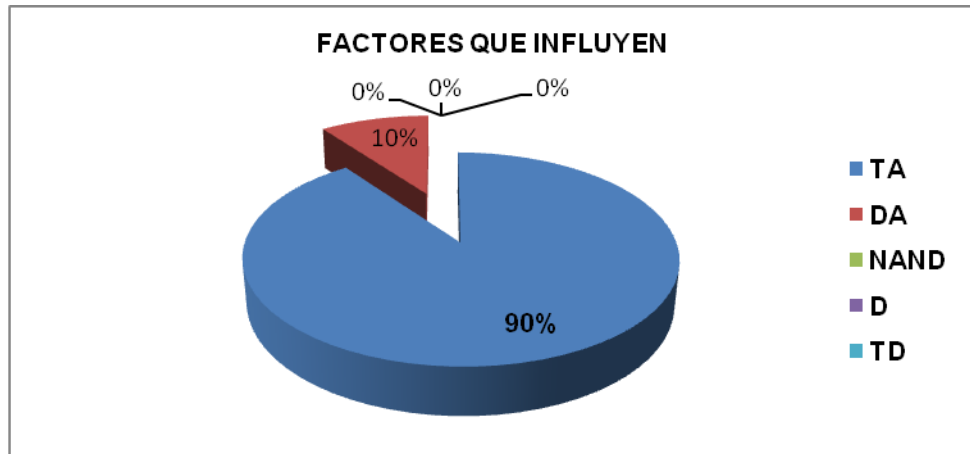
La población en referencia indica con el 36%, estar Totalmente de Acuerdo en tener noción amplia de los tipos de discapacidades existentes en concordancia con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), esto conlleva a que por poseer el conocimiento pueden prevenir situaciones que generarán limitaciones de la salud a futuro; a su vez tiene mayor sensibilización para ayudar y comprender a los compañeros de trabajo que padecen condiciones complejas.

Ítem N°35

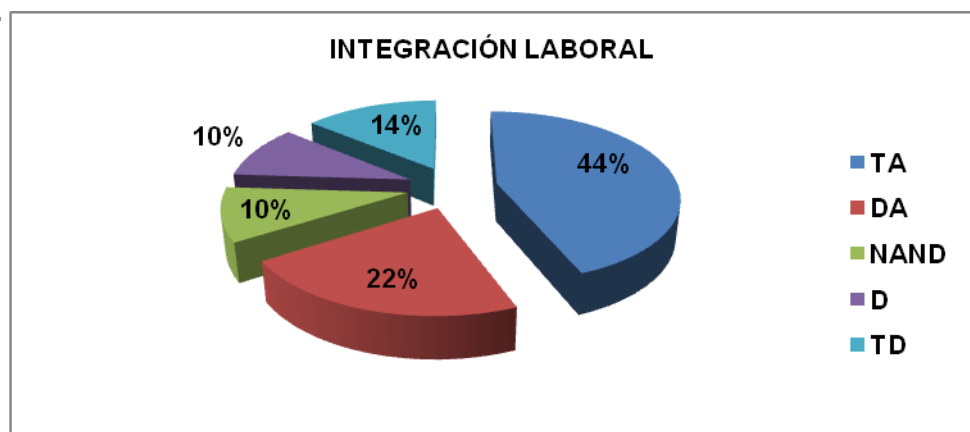


Interpretación

De la información presentada en el grafico se desprende que el 36% de las personas encuestadas señalan la alternativa Totalmente de Acuerdo en conocer las causas que propician determinados grados de discapacidad en un individuo particular; argumentando que las visuales la mayoría de las veces es causada por el uso continuo de la computadora, debido a que pasan más de 6 horas frente a ellas, particularmente mencionan que así posean baja intensidad de brillo y contraste es dañino para la vista, para el caso de las tipologías físico- motoras son producto de accidentes de transito y conocen solo de un caso de autismo el cual es de carácter congénito.

Ítem N°36**Interpretación**

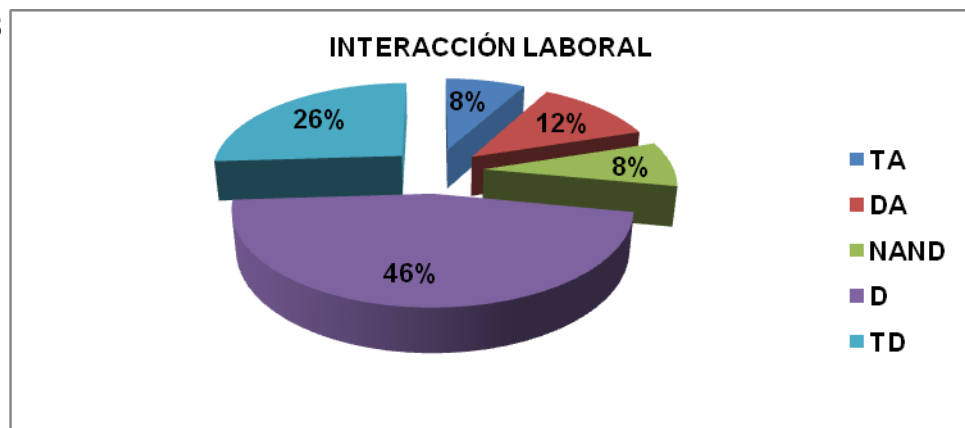
En consonancia con el ítem N° 32 este planteamiento arrojo que un total de 90% esta Totalmente de Acuerdo en el que coexisten diversos factores que influyen dentro del entorno laboral, dentro de las cuales se encuentran las barreras físicas o urbanísticas ya que la infraestructura de la institución dificulta el normal desenvolvimiento de las funciones de los trabajadores con discapacidad, a nivel actitudinal se presentan cuando un grupo reducido de personas no considera la condición de vulnerabilidad a la que se exponen, lo cual podría tener repercusiones en la cultura organizacional.

Ítem N°37

Interpretación

Con referencia a este ítem se demostró que el 44% esta Totalmente de Acuerdo en que se integra de manera positiva al trabajador con discapacidad al entorno laboral; lo que se resume en que hay receptividad hacia las personas sin importar su condición de salud, tomando en consideración los valores de respeto y tolerancia hacia el resto de la sociedad que conforma el entorno; lo cual es altamente positivo dado que propicia el clima organizacional a través del trabajo en equipo que es una de las tendencias que actualmente a las organizaciones les aporta mayor productividad.

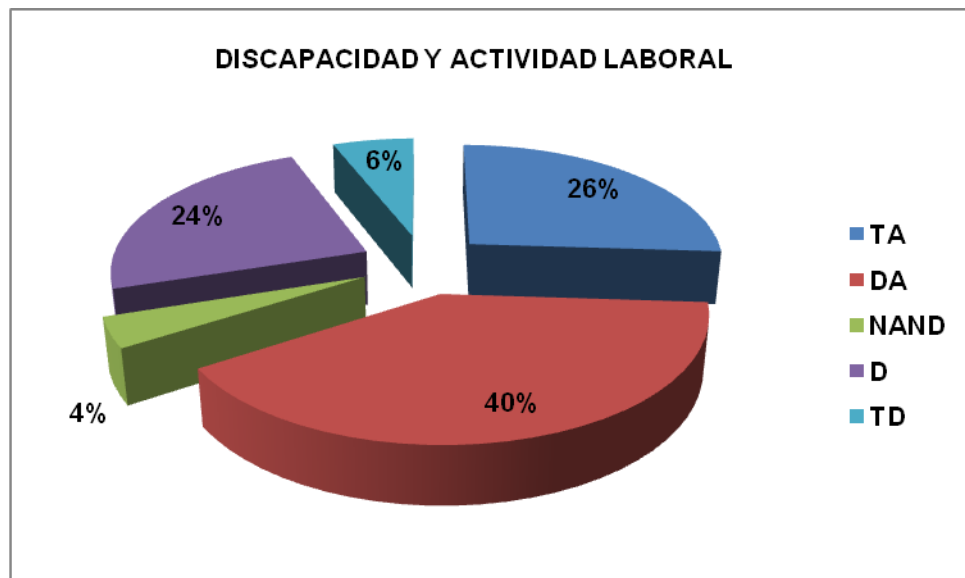
Ítem N°38



Interpretación

El 46% del total encuestado afirmó estar en Desacuerdo en que la Dirección de Recursos Humanos proporcione seguimiento a la persona con discapacidad con el fin de verificar la interacción laboral a las actividades que realiza; por lo cual sugirieron aplicar un programa que fomente el estudio de manera constante en este renglón, como por ejemplo las evaluaciones de desempeño, las cuales determinan de manera objetiva el rendimiento de cada una de las personas.

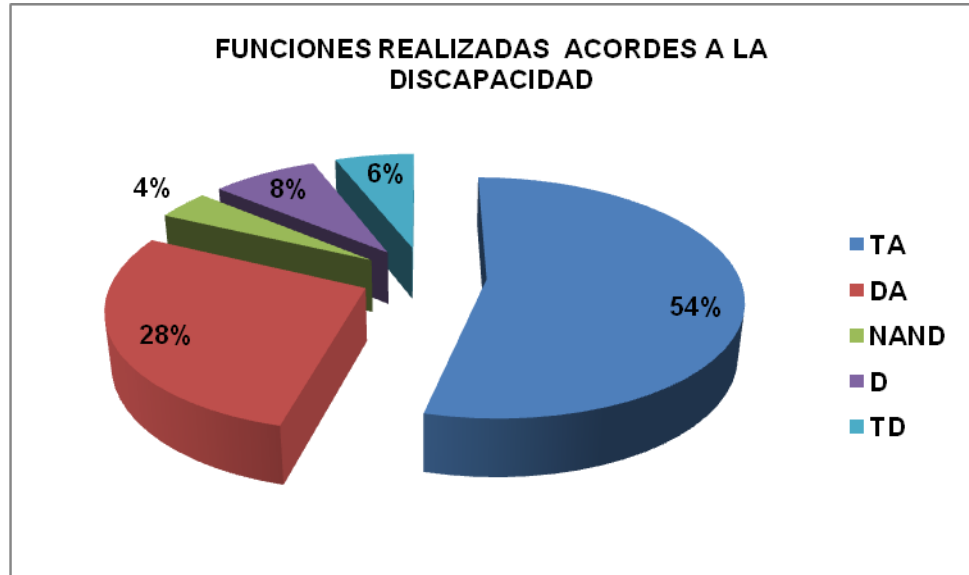
Ítem N° 39



Interpretación

Un 40% de la población esta De Acuerdo en que existe interacción laboral de acuerdo a la discapacidad que posee y la actividad que realiza en el ámbito laboral; por lo tanto el personal que tiene la institución con discapacidad esta ajustado a las características de su condición, es decir no realiza actividades que pudieran perjudicar su capacidad; no obstante existe un 24% que esta en Desacuerdo y es importante destacarlo porque conlleva a establecer una revisión en el desempeño de cada una de las personas con discapacidad, ya que pudieran estar presentes brechas de orden motivacional que negativamente implican fallas en los procedimientos diarios.

Ítem N°40



Interpretación

Un 54% de los trabajadores dicen estar Totalmente de Acuerdo en que las actividades que ejecutan los trabajadores de la institución con discapacidad, se ajustan a las características propias de su condición; sin embargo debe hacerse seguimiento constante para ofrecerles mejoras al desarrollo profesional, fundamentalmente por el hecho de que por si solos no toman la iniciativa de postularse a talleres de capacitación y desarrollo por lo cual es importante que sean motivados e invitados a actualizar su formación técnica.

A continuación se esquematizan los ítems de acuerdo a cada objetivo específico de manera que para el lector sea totalmente práctico al momento de interpretar la información:

Tablas de estimación de resultados Objetivo específico N°1

Desde	Hasta	Refleja
0%	50%	DEBILIDAD
50%	62,50%	REGULAR FORTALEZA
62,50%	100%	ALTA FORTALEZA

Desde	Hasta	Refleja
0%	25%	ALTAMENTE NEGATIVO
25%	50%	NEGATIVO
50%	75%	POSITIVO
75%	100%	ALTAMENTE POSITIVO

Ítems N°	Porcentaje obtenidos	Incidencia	Refleja
1	45,20%	NEGATIVO	DEBILIDAD
2	35,20%	NEGATIVO	DEBILIDAD
3	51,60%	POSITIVO	REGULAR FORTALEZA
4	72,00%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA
5	45,60%	NEGATIVO	DEBILIDAD
6	48,00%	NEGATIVO	DEBILIDAD
7	48,00%	NEGATIVO	DEBILIDAD
18	83,60%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA

En este objetivo se obtuvo un total de 55,20%, lo que representa una regular fortaleza; se evidencia que deben mejorarse aspectos relacionados con la inexistencia de mecanismos de inserción, lo que mejoraría en gran medida el reclutamiento y la selección de personas con discapacidad, que sin duda conduciría al aumento del número de trabajadores con condiciones especiales en concordancia con las necesidades de la institución; es positivo que los trabajadores encuestados consideren que la Dirección de Recursos

Humanos debería adaptarse a otros lineamientos distintos al concurso público para el personal administrativo, de igual forma vale destacar que la población laboral actual observa con beneplácito que el Estado Venezolano fomente la inserción del 5% de personas con discapacidad al sector productivo; no obstante, reiteran que más allá de un número se deben otorgar verdaderas oportunidades profesionales a fin de explorar las potencialidades del individuo, como se refleja en esta investigación que en su nómina destacan personas altamente calificadas en cargos de dirección.

Tablas de estimación de resultados Objetivo específico N°2

Ítems N°	Porcentaje obtenidos	Incidencia	Refleja
8	55,20%	POSITIVO	REGULAR FORTALEZA
9	38,40%	NEGATIVO	DEBILIDAD
10	60,80%	POSITIVO	REGULAR FORTALEZA
11	91,60%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
12	86,40%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
13	90,80%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
14	82,00%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
15	60,40%	POSITIVO	REGULAR FORTALEZA
16	80,00%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
17	79,20%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
19	81,60%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
20	67,60%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA
21	77,60%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
22	33,20%	NEGATIVO	DEBILIDAD
23	69,20%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA
24	74,40%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA

25	26,80%	NEGATIVO	DEBILIDAD
26	90,00%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
27	29,60%	NEGATIVO	DEBILIDAD
28	36,80%	NEGATIVO	DEBILIDAD

De la información reseñada en las tablas anexas, se desprende que la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad en estudio, debería tomar en consideración el diseño y ejecución de políticas que promuevan oportunidades de empleo para personas con discapacidad, en correlación con las necesidades propias de la institución y el perfil de cada candidato, lo indica el 65,47% del total general de la investigación, lo cual representa una alta fortaleza lo que sin duda es altamente significativo para la institución.

En el mismo orden de ideas es importante que se implementen a través del Dpto. de Capacitación y Desarrollo, charlas de concientización a través de las cuales se ofrezcan las herramientas necesarias que contribuyan a mejorar la calidad de vida y la productividad del trabajador con discapacidad, a su vez que el trabajador convencional aprenda a manejar situaciones que se pudiesen presentar en su entorno familiar, recordando que ningún ser humano está exento de una discapacidad.

Se señala de forma positiva la protección que otorga Recursos Humanos al pleno desarrollo integral del trabajador con discapacidad, lo cual trasciende en su desempeño e integración profesional; en el mismo sentido se valora el esfuerzo que realizan en pro de la reinserción y la readaptación laboral de trabajadores que han sufrido algún tipo de imposibilidad a nivel de salud, sin que ello implique cercenar la posibilidad de poder desenvolverse de acuerdo a sus capacidades.

Tablas de estimación de resultados Objetivo especifico N°3

Ítems N°	Porcentaje obtenidos	Incidencia	Refleja
29	46,00%	NEGATIVO	DEBILIDAD
30	73,60%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA
31	28,80%	NEGATIVO	DEBILIDAD
32	98,00%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
33	66,40%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA
34	70,00%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA
35	70,00%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA
36	98,00%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
37	74,40%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA
38	46,00%	NEGATIVO	DEBILIDAD
39	98,00%	ALTAMENTE POSITIVO	ALTA FORTALEZA
40	71,20%	POSITIVO	ALTA FORTALEZA

En este ultimo objetivo especifico se obtuvo un total de 70,03%, lo que indica una alta fortaleza no sin antes dejar de resaltar las debilidades las cuales no deben ser vistas como laboriosas de resolver por el contrario corresponde atenderlas de manera inmediata a fin de corregir las brechas que alteran el desenvolvimiento de la dinámica laboral; es por ello que en las condiciones de trabajo y accesibilidad, ítem que obtuvo un porcentaje negativo, ya se han aplicado los correctivos necesarios en cuanto a infraestructura, la sede donde funciona la Dirección de Recursos Humanos fue reestructurada con la finalidad de que sus trabajadores contaran con espacios dignos para su desempeño diario, en el mismo sentido se extrae el ítem correspondiente a la interacción laboral, en el cual es conveniente que se evalué de manera continua las actividades del individuo; puesto que podría estar presente el factor motivacional e incidir en el desarrollo laboral del mismo.

Dentro de todo el contexto investigativo se determinó un 63,57%, número que representa altas fortalezas en cada una de las interrogantes que se plantearon en la exploración, la institución cuenta con personal con discapacidad altamente efectivo en sus funciones, con trabajadores convencionales sensibles hacia las capacidades diferentes, sin discriminación en ningún sentido lo cual es positivo tomando en consideración que la discapacidad es un tema complejo de manejar y el entorno venezolano a partir del año 2007, a raíz de la promulgación de la Ley para las personas con discapacidad, es que considera abiertamente involucrarse en la problemática e ir aportando soluciones a la sociedad en general.

Se observa una gerencia de Recursos Humanos comprometida con el talento humano, dispuesta a mejorar aspectos relacionados con nuevas políticas de inserción laboral que involucraría mayor promoción al tema, de igual forma presta atención al área de capacitación y desarrollo; cuya finalidad es que la persona ascienda dentro de la institución de acuerdo al desempeño, la Universidad Venezolana realiza enormes esfuerzos por mantener una dinámica organizacional eficiente; no obstante conviene resaltar que el Estado es garante de la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales, por lo cual resulta importante que tome en cuenta la asignación de un presupuesto justo acorde a las necesidades de la institución; no se puede cumplir de manera amplia con un 5% de inserción laboral, si el Estado no equipara los costos que implica una nómina.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación, en la cual se planteó como objetivo general analizar los mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana, y luego de haber aplicado los instrumentos para la recolección de la información, se puede concluir, de acuerdo a lo establecido en el **primer objetivo específico** de la investigación que:

- ✓ En atención a los mecanismos de inserción laboral; no existen métodos diferentes para las personas con discapacidad, aspirantes a ingresar en la institución, la Dirección de Recursos Humanos realiza la selección y el reclutamiento de personal a través de los Concursos Públicos; tal cual lo estipula el Estatuto de la Función Pública; se aplican en igualdad de condiciones; si la persona cumple con el perfil requerido para el cargo vacante ofertado, será sometido a las pruebas y entrevistas establecidas, sin discriminación alguna.
- ✓ El caso del personal obrero, aunque no se rige por Concurso Público pues los ampara la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), de igual forma pasan por un proceso de reclutamiento y selección sin variación alguna.
- ✓ No existen Políticas que promuevan la inserción de personas con discapacidad al entorno laboral.
- ✓ Se evidencia que la Dirección de Recursos Humanos propicia el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas para todo el personal, a través de cursos de capacitación y adiestramiento, lo que genera nuevos

conocimientos en la población laboral; mejorando no solo profesionalmente sino también en sus actitudes personales.

Del mismo modo, según lo planteado en el **segundo objetivo específico**, se pudo constatar a través de la encuesta realizada a los trabajadores lo siguiente:

- ✓ Las formas de ingreso no pueden ser modificadas, en primer orden porque son normativas legales tanto externas (Ley del Estatuto de la Función Publica), como internas (Convenio Colectivo de Trabajo), lo que generaría en la población laboral situaciones de conflicto; no obstante debería hacerse una revisión con el propósito de ofrecer otras estrategias de inserción para este grupo de la población, tomando en consideración que son pocas las probabilidades que obtenga el puesto una persona con discapacidad.
- ✓ Se evidencio que aplican programas de inducción para el personal de nuevo ingreso lo cual es un aspecto fundamental para las fases del proceso de contratación.
- ✓ Un gran número de trabajadores no están certificados ni registrados ante el Conapdis; sin embargo la Dirección de Recursos Humanos explico que están trabajando en ese aspecto actualmente.
- ✓ Existe equiparación de oportunidades en aspectos de ascensos laborales, bonificación de los beneficios, desarrollo de carrera, lo cual es positivo para el trabajador con discapacidad, quien dada sus circunstancias no se sentirá desmotivado.

- ✓ En el mismo sentido los trabajadores convencionales tienen la mayor disposición ante el compañero de trabajo con discapacidad; por lo tanto se pudo observar que no hay conflictos de discriminación de ningún tipo. Este factor contribuye a un adecuado clima organizacional.
- ✓ En aspectos de higiene y seguridad laboral se observa que la Dirección de Recursos Humanos presenta una remodelación en su infraestructura, las oficinas cuentan con espacios modernos, iluminación correcta, puestos de trabajo acordes a la necesidad del trabajador, paulatinamente se han adaptado a las Normas Covenin existentes para la construcción de edificaciones en Venezuela, es un trabajo que auspicia la Dirección de Mantenimiento e Infraestructura de la institución; sin duda alguna aún falta por mejorar y es a ello a lo que se refiere el 40% de los encuestados, la infraestructura de los espacios contiguos necesitan una reestructuración, lo cual abarcaría las instalaciones sanitarias debido a que no se adecuan a las características que debe tener en la actualidad cualquier lugar público, sobretodo por las personas de la tercera edad jubiladas y/o sobrevivientes que acuden al Rectorado por razones personales.
- ✓ Las barreras a las cuales están expuestas las personas con condiciones especiales son de orden físicas, actitudinales, y comunicacionales, un porcentaje aun no comprende ni se ha sensibilizado con la problemática social como lo es la discapacidad.

Con respecto a lo señalado en el **tercer objetivo específico** planteado, se concluyo lo siguiente:

- ✓ La mayoría de trabajadores convencionales comprende el término de la discapacidad, abarcando las tipologías que existen así como las

causas que las originan, esto es importante dado que toman conciencia acerca de las barreras a las cuales se siguen enfrentando hoy por hoy las personas con discapacidad.

- ✓ Los tipos de discapacidades existentes dentro de la población laboral son visuales, cognitivas y físico-motoras.
- ✓ No se hace seguimiento a la persona con discapacidad a fin de verificar la interacción laboral a las actividades que realiza.
- ✓ Según los datos que arrojo la exploración los trabajadores con discapacidad que posee la institución, las actividades que ejecutan están ajustadas a las características especiales.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a la problemática planteada en la cual se baso esta investigación y a los resultados que arrojaron los instrumentos aplicados a la población laboral de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Venezolana, cuya información se resumió en los capítulos anteriores; se determinaron las siguientes recomendaciones las cuales permitirán que la institución mejore sus procesos de inserción laboral para las personas con discapacidad, a continuación se especifican:

- ✓ Diseñar un mecanismo de inserción exclusivo para los aspirantes con discapacidad; con la finalidad de que tengan mayores oportunidades de insertarse al mercado de trabajo, a su vez permite contribuir al desarrollo de la sociedad.
- ✓ Diseñar políticas que propicien el desarrollo de nuevos esquemas laborales hacia las personas con discapacidad.
- ✓ Diseñar programas de prevención, seguridad e higiene con el fin de adecuar y optimizar las condiciones laborales.
- ✓ Fomentar charlas y/o talleres, que propicien la concientización y sensibilización hacia las personas que padecen alguna tipología de discapacidad.
- ✓ Propiciar mejoras a la infraestructura, adecuándolas a las normativas vigentes en Venezuela, de manera que puedan contrarrestarse las barreras físicas existentes permitiendo la adecuada accesibilidad y transitabilidad.

Cuadro N° 3 Plan de Mejora

DEBILIDADES ENCONTRADAS EN LA INVESTIGACIÓN	ACCIONES A DESARROLLAR
Inexistencia de mecanismos de inserción laboral exclusivos para las personas con discapacidad	La Dirección de Recursos Humanos podría diseñar políticas laborales que propicien el desarrollo de nuevos esquemas de trabajo, en consenso con la directiva del sindicato de empleados, a fin de establecer concursos especiales externos; cuyo propósito sea ofrecer oportunidades profesionales a la población económicamente activa con discapacidad; siempre y cuando existan vacantes que no puedan ser sustituidas por el personal fijo de la institución, en función de que numerosas personas ajenas a la misma, desconocen las formas de ingreso al entorno laboral de la Universidad Venezolana.
Programas de inducción	La Dirección de Recursos Humanos debería planificar y ejecutar nuevas directrices en el área de seguridad e higiene laboral; con el fin de brindar mayor información al personal de nuevo ingreso, lo que conduciría a que

Fuente: Lozada (2013)

	el trabajador sea más participativo al aportar planes de mejoras, lo cual optimizaría las condiciones laborales presentes y futuras de la institución.
Infraestructura	Trabajar en conjunto con la Dirección de Mantenimiento para seguir adecuando los espacios físicos del Rectorado, sede donde funciona la Dirección en estudio.
Capacitación y desarrollo	Diseñar en conjunto con el Dpto. de Capacitación y Desarrollo charlas de concientización y sensibilización hacia las personas con discapacidad; cuyo propósito será ofrecer herramientas que resulten favorables para el desarrollo profesional, a su vez resulte beneficioso para incrementar la calidad de vida.

Fuente: Lozada (2013) (Continuación)

LISTA DE REFERENCIAS

Andrade y Velásquez (2009) **“Personas con discapacidad y su inserción socioproductiva en el ámbito laboral”**, Trabajo de grado para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. No Publicado.

Arias, Fidias. (2004). **“El proyecto de investigación”**. Editorial Romor. México

Balestrini, Mirian (2001). **“Como se Elabora el Proyecto de Investigación”**, (Sexta Edición), BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.

Barton, Len (2002). Revista de la Universidad Press, Princenton New Jersey **“Estudios de discapacidad hoy”**. Apuntes para su análisis

Betancourt; Torres y Chávez (2007) **“Estudio de la inserción laboral de personas con discapacidad en la sede rectoral de la Universidad de Carabobo”**, Trabajo de grado para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. No Publicado.

Cabrera y Medina (2008) **“Instrumentalización de la Ley para Personas con Discapacidad en los entes centralizados de la Gobernación del Estado Carabobo”**, Trabajo de grado para optar al Título de Licenciadas en Administración Comercial en la Universidad de Carabobo. No Publicado.

“Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”.

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2007.). **“Manual instructivo para accesibilidad de personas con discapacidad”**. Disponible en, <http://www.conapdis.gob.ve/archivos/manualaccesibilidad.pdf>.

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2007.). Disponible en, <http://www.conapdis.gob.ve/causas/discapacidad.pdf>.

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2007.) Disponible en, <http://www.conapdis.gob.ve/tipos/discapacidad.pdf>

Convenio 111 [Artículo en Línea], disponible en: www.ilo.org/publns.

Convenio 122 [Artículo en Línea], disponible en: www.ilo.org/publns.

Convenio 159 [Artículo en Línea], disponible en: www.ilo.org/publns.

Delgado de Smith, Yamile y Jacqueline Richter (2003). **“El Trabajo desde Diversas Miradas”**, (Primera Coedición). Universidad de Carabobo, Universidad Central de Venezuela.

Hernández, R. y Fernández y Batista (2000). **Metodología de la Investigación**. México: Editorial Mc Graw Hill Martínez, A. (2005).

“Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas” de la República de Venezuela (1993), Gaceta Oficial N° 4623 Extraordinaria. Venezuela.

“Ley para las Personas con Discapacidad”. Gaceta Oficial N° 38.598 (05 de enero de 2007).

“Ley del Estatuto de la Función Pública”. Gaceta Oficial N° 37.522 (06 de septiembre de 2002).

“Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”. Gaceta Oficial N° 38.236 (26 de julio de 2005).

“Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”. Decreto N° 8.938 (30 de abril de 2012).

López, Fernando (1996). **“La accesibilidad en España”**. Disponible en, http://sid.usal.es/idos/F8/8.1-5999/libro_verde_accesibilidad.pdf.

Martínez, Miguel (1999). **“La investigación cualitativa etnográfica en educación”**, (Tercera Edición), Editorial Trillas. México.

Mata, Pedro (2006). **“La educación formal como base para la formación de una cultura de la salud ocupacional en el campo laboral venezolano”**. Proyecto de tesis doctoral para optar al título de Doctor en Ciencias Sociales. Universidad de Carabobo.

Morales e Hidalgo (2008) **“Diseño de un programa de sensibilización a los empleados del rectorado de la Universidad de Carabobo hacia el proceso de incorporación de las personas con discapacidad”**. Trabajo de grado para optar al Título de Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. No publicado.

Morao y Caibe (2002) **“Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en organizaciones públicas en los municipios San Diego, Libertador, los Guayos y Naguanagua del Edo Carabobo”**,

Trabajo de grado para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. No Publicado.

Oliver, Mike y Fulcher, Christian (1989) **“Políticas del mercado de trabajo y grupos vulnerables”** (Primera Edición), Editorial Prentice Hall. Madrid. España.

Organización Mundial de la Salud (2008). **“La discapacidad y la salud”** Disponible en, <http://www.oms.paq/princ/discapacidad.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2007). **“Discapacidad en el mundo del trabajo”** Disponible en <http://www.ilo.org/employment/disability.pdf>

Pantano y Arriaga (2007) Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires”, **“Cuestiones Sociales y Económicas”**, Artículo Discapacidad: ¿predominación femenina? Prevalencia de la discapacidad por sexo. Apuntes para su análisis.

Riesser y Masson (1990) Revista Vasca de Administración Publica **“Discapacidad e inclusión social”**. Apuntes para su análisis.

Rottenberg, Bárbara (2007) **“Reclutamiento y Selección de Personas con discapacidad en las grandes empresas del área Metropolitana de Caracas”**, Trabajo de grado para optar al Título de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello. No Publicado.

Sierra Bravo, Restituto (1989) **“Técnicas de Investigación Social”**, (Sexta Edición), Editorial Paraninfo. Madrid. España.

ANEXOS



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



Anexo A. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO N° 1

Este instrumento tiene como objetivo recopilar información, la cual será empleada para dar respuesta a las interrogantes planteadas en el Trabajo de Grado referido a “Mecanismos de inserción laboral aplicados a las personas con discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana”. Es por ello que se necesita de su aporte. A continuación se indican las instrucciones para responder el cuestionario.

- Lea cuidadosamente las preguntas que se le presentan.
- Responda de acuerdo a su experiencia personal.
- Marque con una equis(X) una sola opción para cada pregunta
- Conteste todas las preguntas.

Agradeciendo la colaboración prestada

Angela Lozada

Estudiante de Relaciones Industriales

Bárbula, Febrero de 2013



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



Anexo A (Continuación)

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO N° 1

1-¿Qué mecanismos aplica actualmente la Dirección de Recursos Humanos para insertar laboralmente a las personas con discapacidad?

2-¿En base a qué criterios la Dirección de Recursos Humanos realiza actualmente la selección y el reclutamiento de personas con discapacidad?

3- ¿Considera apropiado en aras del proceso productivo de la sociedad, el porcentaje del 5% de inserción laboral, que exige la Ley para las Personas con Discapacidad?

SI _____ **NO** _____

De ser negativa la respuesta indique ¿Por qué?

4- ¿Cumple la Dirección de Recursos Humanos actualmente con el porcentaje de trabajadores exigido en la Ley para las Personas con Discapacidad?

SI _____

NO _____

De ser negativa la respuesta indique ¿Por qué?

5- ¿Se ha incrementado en la institución el número de trabajadores con discapacidad a partir de la promulgación en el año 2007 de la Ley para las Personas con Discapacidad?

SI _____

NO _____

6- ¿La Dirección de Recursos Humanos de la institución en estudio, promoverá la inserción de personas con discapacidad?

SI _____

NO _____

7-¿La Universidad Venezolana en estudio a través de la Dirección de Recursos Humanos, tendrá alguna política general que establezca la inserción continua de personas con discapacidad; con el propósito de incorporarlos de manera favorable al entorno laboral?

SI _____

NO _____

8- ¿La Dirección de Recursos Humanos propiciará el desarrollo de las capacidades y destrezas del trabajador con discapacidad?

SI _____

NO _____

De ser afirmativa la respuesta indique ¿Por qué?

9-¿La Dirección de Recursos Humanos considera el reingreso del personal que se ha retirado en un momento, dado por motivos que no afectaron a la institución; si este ha sufrido accidentes o enfermedades posteriores cuya consecuencia desencadenó algún tipo de discapacidad?

SI _____

NO _____

10- ¿La Dirección de Recursos Humanos fomentará la readaptación laboral de algún trabajador; el cual haya sufrido algún tipo de discapacidad como consecuencia de accidentes o enfermedades posteriores a su ingreso laboral?

SI _____

NO _____

11-¿Cuando se han presentado casos de trabajadores en la institución que por alguna circunstancia u otra le han generado algún tipo de discapacidad, por causas diversas, la Dirección de Recursos Humanos ha reorientado ocupacionalmente al trabajador?

SI _____

NO _____

12-¿Ofrecerá la Dirección de Recursos Humanos, a través del Dpto. de Adiestramiento, programas de capacitación al trabajador con discapacidad; es decir cursos y/o talleres, que motiven a su desarrollo personal y profesional?

SI _____

NO _____

13- ¿El proceso de Concurso Público, el cual es la forma de ingresar el personal administrativo a la Administración Publica, permitirá la participación en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad?

SI _____

NO _____

14¿Seleccionaría a una persona con discapacidad altamente calificada para determinado cargo; existiendo otro candidato con el mismo perfil pero sin discapacidad?

SI _____

NO _____

De ser negativa la respuesta indique ¿Por qué?

15- ¿La Dirección de Recursos Humanos aplicará programas de inducción a las personas con discapacidad al momento de formalizar su ingreso a la institución como trabajador?

SI _____

NO _____

16- ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad podrían desempeñar cualquier tipo de actividad de acuerdo a sus capacidades?

SI _____

NO _____

De ser negativa la respuesta indique ¿Por qué?

17-¿Cuáles debilidades y fortalezas considera Ud. que influyen en los actuales procedimientos de inserción laboral de las personas con discapacidad a la institución?

18-¿Han recibido visitas del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) u otro ente gubernamental que ampare a los trabajadores con discapacidad en materia laboral?

SI _____

NO _____

De ser afirmativa la respuesta, indique lo siguiente ¿qué aportes y/o sugerencias les han brindado?

19- ¿Los trabajadores con discapacidad que la institución posee están calificados, certificados y registrados en los entes gubernamentales respectivos?

SI _____

NO _____

20- ¿Propiciara la Dirección de Recursos Humanos la equiparación de oportunidades entre el trabajador con discapacidad y el trabajador convencional?

SI _____

NO _____

21- ¿Observa la Dirección de Recursos Humanos algún tipo de discriminación en el trato hacia los trabajadores con discapacidad por parte de los trabajadores convencionales?

SI _____

NO _____

22-¿Las condiciones de trabajo y accesibilidad al puesto de trabajo están adecuadas a las necesidades de las personas con discapacidad?

SI _____

NO _____

De ser negativa la respuesta indique ¿Por qué?

23-De las siguientes barreras ¿cuál considera Ud. es la más compleja de contrarrestar para el trabajador con discapacidad?

Intelectuales

Actitudinales

Comunicacionales

Físicas

24-¿La Dirección de Recursos Humanos garantizará la protección al pleno desarrollo de las capacidades del trabajador de acuerdo a la discapacidad presente?

SI _____

NO _____

25-¿La Dirección de Recursos Humanos a través del Dpto. de Adiestramiento, dictará charlas de concientización acerca de la no discriminación hacia el trabajador con discapacidad?

SI _____

NO _____

26-¿Se adecuan las maquinas, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo de acuerdo a las características especiales del individuo?

SI _____

NO _____

27-¿La infraestructura de la institución cumple con los requerimientos establecidos en las Normas Covenin?

SI _____

NO _____

De ser negativa la respuesta indique ¿Por qué?

28-¿Esta Ud. informado acerca de los tipos de discapacidades que existen de acuerdo al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)?

SI _____

NO _____

De ser afirmativa la respuesta indique ¿cuáles?

29-De acuerdo a la Dirección de Recursos Humanos ¿cuáles son los tipos de discapacidades más frecuentes que presenta la población en estudio?

30-¿Esta Ud. informado acerca de las causas que originaron la discapacidad en la población de estudio?

SI _____

NO _____

De ser afirmativa la respuesta indique ¿Por qué?

31-¿Qué factores considera Ud. influyen en el entorno socio laboral del trabajador con discapacidad?

32-¿La Dirección de Recursos Humanos ha proporcionado seguimiento a los trabajadores con discapacidad para conocer la interacción con su puesto de trabajo?

SI _____

NO _____



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



Anexo A1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO N° 2

Este instrumento tiene como objetivo recopilar información, la cual será empleada para dar respuesta a las interrogantes planteadas en el Trabajo de Grado referido a “Mecanismos de inserción laboral aplicados a las personas con discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana”. Es por ello que se necesita de su colaboración. A continuación se indican las instrucciones para responder el cuestionario:

- Lea cuidadosamente las preguntas que se le presentan.
- Responda de acuerdo a su experiencia personal.
- Marque con una equis(X) una sola opción para cada pregunta
- Conteste todas las preguntas.

Agradeciendo la colaboración prestada

Angela Lozada

Estudiante de Relaciones Industriales

Bárbula, Febrero de 2013

CUESTIONARIO N° 2

ITEMS	5	4	3	2	1
	TA	DA	NAND	D	TD
1-Estoy informado acerca de los mecanismos de inserción laboral existentes para las personas con discapacidad en la <u>institución en la cual me desempeño actualmente</u>					
2- Considero que la Institución en la cual me desenvuelvo actualmente, aplica de manera eficaz el reclutamiento y la selección de personas con discapacidad					
3- Considero que el mecanismo de ingreso para el personal administrativo que posee una discapacidad, debería adaptarse a otros lineamientos y no estrictamente a través de concurso publico como señala el Estatuto de la Función <u>Publica</u>					
4-Considero equitativo en aras del proceso productivo de la sociedad, el porcentaje del 5% de inserción laboral que exige <u>la Ley para las Personas con Discapacidad</u>					
5-Considero que el número actual de trabajadores con discapacidad en la institución, es proporcional al 5% exigido por la <u>Ley para las Personas con Discapacidad</u>					
6-Observo que se ha incrementado a partir del año 2007; como consecuencia de la promulgación de la Ley para Personas con Discapacidad, la inserción de personal obrero					
Leyenda: TA: Totalmente de Acuerdo DA: De Acuerdo NAND: Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo D:Desacuerdo TD: Totalmente en Desacuerdo					

ITEMS	5	4	3	2	1
	TA	DA	NAND	D	TD
7- Observo que se ha incrementado a partir del año 2007; como consecuencia de la promulgación de la Ley para Personas con Discapacidad, la inserción de personal administrativo					
8-Observo que continuamente la Dirección de Recursos Humanos promueve la inserción laboral de personas con discapacidad					
9- Estoy informado acerca de una Política General establecida por la Dirección de Recursos Humanos para la promoción de oportunidades de empleo a personas con discapacidad					
10-La Dirección de Recursos Humanos propicia en la población laboral con discapacidad, el desarrollo a nuevas habilidades y destrezas					
11-La Dirección de Recursos Humanos garantiza la protección al pleno desarrollo integral del trabajador con discapacidad					
12-Continuamente la Dirección de Recursos Humanos incentiva a que el trabajador con discapacidad desarrolle y/o mejore las capacidades y destrezas, con el propósito de hacer que se perfeccione como profesional					
Leyenda: TA: Totalmente de Acuerdo DA: De Acuerdo NAND: Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo D:Desacuerdo TD: Totalmente en Desacuerdo					

ITEMS	5	4	3	2	1
	TA	DA	NAND	D	TD
13-Estoy de acuerdo con la Reinserción laboral para las personas con discapacidad					
14- La Dirección de Recursos Humanos ha fomentado la Readaptación profesional para casos de trabajadores que han sufrido algún tipo de discapacidad					
15- Se brinda Reorientación ocupacional a través de charlas para aquellos casos de trabajadores que han sufrido algún tipo de discapacidad					
16- Se ofrece continuamente al trabajador con discapacidad programas de capacitación (cursos y/o talleres) que lo motiven personal y profesionalmente					
17- El proceso de Concurso Público como forma de ingreso a la Admón. Pública permite la participación en igualdad de condiciones para los aspirantes que poseen discapacidad					
18-Se han contratado personas con discapacidad altamente calificadas para cargos de dirección					
19-Considero que la persona con discapacidad puede desempeñar cualquier tipo de actividad en concordancia a sus capacidades					
20-Existen y se aplican los Programas de Inducción al momento de ingresar un nuevo trabajador con discapacidad					
Leyenda: TA: Totalmente de Acuerdo DA: De Acuerdo NAND: Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo D:Desacuerdo TD: Totalmente en Desacuerdo					

ITEMS	5	4	3	2	1
	TA	DA	NAND	D	TD
21-Los actuales procedimientos de inserción laboral en mi opinión presentan numerosas debilidades					
22-Los entes gubernamentales en materia laboral visitan regularmente la institución y ofrece sugerencias y/o aportes					
23-Se de qué se encarga el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)					
24-Considero que la Dirección de Recursos Humanos propicia la equiparación de oportunidades para todos los trabajadores por igual					
25- Observo discriminación de parte de los trabajadores convencionales hacia el compañero de trabajo con discapacidad					
26- La persona con discapacidad en ningún momento debería ser discriminada por su condición					
27-La persona con discapacidad no debería trabajar ni realizar ninguna actividad productiva					
28- La Dirección de Recursos Humanos ha fomentado charlas de concientización contra la discriminación del trabajador con discapacidad					
29- Las condiciones de trabajo y accesibilidad están adecuadas a las necesidades del trabajador con discapacidad					
Leyenda: TA: Totalmente de Acuerdo DA: De Acuerdo NAND: Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo D:Desacuerdo TD: Totalmente en Desacuerdo					

ITEMS	5	4	3	2	1
	TA	DA	NAND	D	TD
30-Las maquinas, herramientas y útiles a usar en el proceso de trabajo son acordes a las necesidades del trabajador con discapacidad					
31-La infraestructura de la institución cumple con los requerimientos establecidos en las Normas Covenin					
32-Numerosas barreras de orden (físicas, comunicacionales, intelectuales actitudinales, superan a diario las personas con discapacidad					
33-Comprendo el término Discapacidad					
34-Tengo conocimiento de los tipos de discapacidad existentes; de acuerdo al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)					
35-Tengo conocimiento acerca de las causas que podrían generar discapacidad en un individuo					
36-Considero que son múltiples los factores que influyen en el entorno laboral de una persona con discapacidad					
37- Se integra laboralmente de manera positiva al trabajador con discapacidad					
Leyenda: TA: Totalmente de Acuerdo DA: De Acuerdo NAND: Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo D:Desacuerdo TD: Totalmente en Desacuerdo					

ITEMS	5	4	3	2	1
	TA	DA	NAND	D	TD
38-Se proporciona continuamente seguimiento a los trabajadores con discapacidad a fin de verificar la interacción laboral					
39-Existe interacción laboral entre el trabajador con discapacidad y la actividad que desempeña					
40-Las funciones y/o tareas que el trabajador con discapacidad realiza son acordes al tipo de discapacidad que presenta					
Leyenda: TA: Totalmente de Acuerdo DA: De Acuerdo NAND: Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo D:Desacuerdo TD: Totalmente en Desacuerdo					