



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION  
ESCUELA DE EDUCACION

PROGRAMA EDUCATIVO PARA LA INCORPORACION AL  
CAMPO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Estudio de una Organización Empresarial

Tutor: Prof. Ramón Uzcategui

María Nacimiento C.I.:20.175.624

Angélica Pérez C.I.:20.050.567

Anyely Pinzón C.I.: 21.129.288

Caracas, Julio 2015



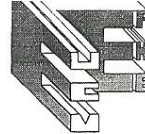
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION  
ESCUELA DE EDUCACION



**PROGRAMA EDUCATIVO PARA LA INCORPORACION AL CAMPO  
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
Estudio de una Organización Empresarial**

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela para optar  
a Licenciatura en Educación, Mención Desarrollo de Recursos Humanos.**

Caracas, Julio de 2.015



## VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1570 de fecha 03-06-2015 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por MARIA NASCIMENTO, C.I. 20.175.624; ANGÉLICA PÉREZ, C.I. 20.050.567; ANYELY PINZÓN, C.I. 21.129.288, bajo el Título: **PROGRAMA EDUCATIVO PARA LA INCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO DE UNA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL**, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, mención DRRHH, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 28/07/15 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
2. Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, **acordamos calificarlo como:**

APLAZADO  APROBADO  otorgándole la mención:  
 SUFICIENTE  DISTINGUIDO  SOBRESALIENTE

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: El trabajo posee claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico y aporta elementos para profundizar el estudio sobre la discapacidad. Es un trabajo innovador porque engloba adecuadamente las variables educación discapacidad y empleo.

lep  
 Profa. Inmacolata Pompeo

C.I. 6975283

Ramón Uzategui  
 Tutor. Ramón Uzategui

15-701765

Gustavo González  
 Prof. Gustavo González



## APROBACION DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesor Ramón Uzcategui, de la Universidad Central de Venezuela, adscrito a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado Programa Educativo para la incorporación al campo laboral de Personas con Discapacidad, Estudio de una Organización Empresarial, realizado por las ciudadanas María Nacimiento C. I. 20.175.624, Angélica Pérez C. I. 20.050.567, y Anyely Pinzón C. I. 21.129.288, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la discusión del mismo.

En Caracas a los 9 días del mes de Julio de 2.015

  
Ramón Uzcategui

C.I. 15701765

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**Programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad: Estudio de una Organización Empresarial.**

Autores: María Nacimiento, Angélica Pérez, Anyely Pinzón

**RESUMEN**

En esta investigación se abordó la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A. Se evidenció que dicha organización tiene ciertas barreras comunicacionales por parte de los trabajadores, desconocimiento de la normativa, del trato a las personas con discapacidad, pero disposición a participar en un programa educativo e incluirlos. Es por ello que el objetivo de la investigación fue proponer un programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A. Este estudio quedó sustentado en la teoría Humanista de Rogers (1999), quien plantea que el ser humano debe ser cada día mejor persona, la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel (1983), que sostiene que el aprendizaje se hace efectivo cuando se internaliza con nuevos conceptos lógicos. El trabajo fue llevado a cabo bajo la metodología de investigación de campo, se describen, analizan e interpretan los datos obtenidos en la empresa Ittaca Corp, C.A., el nivel fue descriptivo, porque se identifican las necesidades de formación de los trabajadores de la referida empresa en el tema de la discapacidad. La obtención de los datos de este trabajo fueron aportados por una muestra representativa de 173 trabajadores en una población de 569 empleados, de la muestra 01 trabajador tiene discapacidad y es el total de personas con discapacidad en la empresa. La información se recolectó a través de la aplicación de técnicas como la observación directa y la encuesta escrita, así mismo los instrumentos aplicados fueron la escala de estimación y el cuestionario. Una vez recolectada la información se constató que los trabajadores de la empresa están en la mejor disposición para entablar buenas relaciones interpersonales con personas con discapacidad en la empresa.

**Palabras Claves:** Discapacidad, inclusión laboral, programa educativo, inserción, barreras de inclusión.

V°B° Del Tutor

---

Ramón Uzcategui C.I.:

Caracas, Julio de 2.015

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**Educational program for incorporation into the labor force of people with disabilities: Study of a business organization.**

Authors: María Nacimiento, Angélica Pérez, Anyely Pinzón

**ABSTRAC**

In this research the labor inclusion of people with disabilities was addressed in the company Ittaca Corp, CA It was evident that this organization has certain communication barriers by workers, lack of regulations, the treatment of people with disabilities, but willingness to participate in an educational program and include. That is why the aim of the research was to propose an educational program for incorporation into the labor force of people with disabilities in the company Ittaca Corp, CA This study was supported by the Humanist theory Rogers (1999), who argues that human beings should be every day better person, the Meaningful Learning Theory Ausubel (1983), which argues that learning is effective when it is internalized with new logical concepts. The work was carried out under the methodology of field research, describe, analyze and interpret the data obtained in the company Ittaca Corp, CA, level was descriptive, because the training needs of the workers of that company are identified on the issue of disability. The data collection for this work was provided by a representative sample of 173 workers in a population of 569 employees, 01 sample workers have disability and total disability in the company. The information was collected through the application of techniques such as direct observation and written survey, also the instruments used were the rating scale and questionnaire. Once it collected the information is found that the workers of the company are in the best position to establish good relationships with people with disabilities in the company.

**Palabras Claves:** Disability, labor inclusion, educational program, integration, inclusion barriers.

V°B° Del Tutor

---

Ramón Uzcategui C.I.:

Caracas, Julio de 2.015

## **DEDICATORIA**

### **María Nacimiento**

Este logro se lo dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas, ayudándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia a quienes les debo todo.

A mi madre por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mi hermano por estar presente.

## **DEDICATORIA**

**Angélica Pérez**

A Dios por escuchar mis peticiones y darme la valentía de seguir siempre adelante.

A mis padres Iris palmero, German Pérez por su amor, apoyo, trabajo y sacrificios en todos estos años de estudio. Gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en la persona que hoy en día soy. Este logro es de ustedes y para ustedes.

A mi hermano que siempre está junto a mí brindándome su apoyo.

A alguien que le hubiese gustado ver mi más grande sueño hecho realidad, para Ti Abuela. Gracias por ser el mi Ángel de la guarda.

A quienes nunca permitieron que me sintiera sola en este largo camino, mi compañero Ewing Faneite, y mis amigas Anyely Pinzón, Kristyn Bastos y María Nacimiento. Gracias por su apoyo incondicional.

Y a todos los que siempre confiaron en que lo lograría, gracias por aportar su granito de arena.



## **DEDICATORIA**

**Anyely Pinzón**

Este logro se lo dedico a mi Dios, mi luz, mi apoyo, por nunca dejarme caer ante los problemas.

A mi mayor virtud, mi familia por creer siempre en mí y nunca abandonarme.

A mis tres grandes amores mis madres Johana Pinzón, Luz Cisneros y Nathalie Meneses por apoyarme, aconsejarme y brindarme sus brazos cuando lo necesite, todo mi esfuerzo es de ustedes.

A mis hermanos y primos motivo de seguir adelante y de ser ejemplo para ustedes.

A ustedes las personas que me hicieron sentir que todo el esfuerzo valdría la pena, Xavier Maragioglo, María Nacimiento, Angélica Pérez y Yoskarelys Barrientos por apoyarme, creer en mí siempre y nunca faltarme en los momentos de decadencia.

A todas las personas que me brindaron su apoyo incondicional y las que creyeron en mí y en este proyecto.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **María Nascimiento**

Primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de experiencias, aprendizajes y sobre todo alegrías.

Le doy gracias a mi madre María Luisa Flores por apoyarme en todo momento, por los valores que me ha inculcado, por su amor y dedicación y a mi padre Antonio Nascimiento por darme la oportunidad de tener una excelente educación. Por ser ambos mi ejemplo a seguir.

A mi hermano Gabriel por ser parte importante de mi vida. A mis amigas, colegas y compañeras, Angélica Pérez y Anyely Pinzón por estar ahí durante los cinco años de carrera, no ha sido fácil, pero con ustedes todo ha sido mucho mejor.

A mi compañero, Jean Marquina, por su apoyo constante y por estar ahí cuando necesite fuerzas. Por ser mi empuje y fuente de motivación.

A mi tutor, Ramón Uzcategui, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación nos ha orientado.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, en especial al Prof. Rodolfo Ron.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **Angélica Pérez**

Ante todo Doy gracias a Dios por bendecir mi camino y por llenarme de fuerzas, Fe y esperanza para creer en lo que parecía tan difícil de lograr.

Agradezco a mis padres Iris Palmero y Antonio Pérez por su apoyo incondicional, por su infinita confianza, por haberme enseñado que con esfuerzo, trabajo y constancia todo es posible, por proporcionarme cada cosa que he necesitado y sobre todo gracias por demostrarme su amor corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

Agradezco a mi hermano Anthony Pérez por formar parte importante de mi vida, creer en mí y apoyarme incondicionalmente.

Agradezco a nuestro tutor Prof. Ramón Uzcategui por su valioso tiempo, su apoyo, su confianza y sus excelentes orientaciones.

Agradezco a María Nascimiento y Anyely Pinzón, amigas y compañeras por formar parte de uno de los momentos más importantes de mi vida, la realización de este gran sueño.

Agradezco a quienes confiaron en mí y me acompañaron con sus bendiciones y buenos deseos durante todo este tiempo. Gracias por el apoyo.

Agradezco infinitamente a todos mis compañeros de carrera y a todos los profesores que contribuyeron con este logro.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **Anyely Pinzón**

Agradezco principalmente a ti mi dios mi fortaleza, mi guía, gracias por tus bendiciones por regalarme la oportunidad de rodearme de personas tan especiales y maravillosas como profesores, familia y amigos. Por darme la dicha de vivir mi sueño.

A mis colegas, compañeras y por siempre amigas María Nacimiento y Angélica Pérez, gracias por su comprensión y paciencia durante estos cinco años de experiencias, por ser mi motivación en tantos momentos en este largo proyecto de vida.

Agradezco a mi familia por ser el mayor motivo de este largo camino, agradezco sus palabras, su confianza y sus buenos deseos para mí.

A mi Madre Johana Pinzón gracias por tantos consejos, paciencia y confianza, gracias por creer en mí en mis momentos de debilidad, eres la mayor motivación de mi vida.

Gracias Luz Cisneros y Nathalie Meneses mis dos madres, amigas y tías por sus consejos por ayudarme a ser quien soy, son las mejores madres del mundo.

Profesor, tutor y amigo Ramón Uzcategui gracias por sus consejos, paciencia y dedicación a este proyecto

A mi amigo y compañero Xavier Maragioglo gracias por ayudarme y tenderme tu mano siempre.

A todos los profesores fuente y ejemplo a este logro de mi vida, gracias por todas sus palabras y motivación.

## INDICE

	<b>Pág.</b>
<b>LISTA DE CUADROS</b>	IX
<b>LISTA DE FIGURAS Y GRÁFICOS</b>	X
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPITULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	3
Planteamiento del Problema	3
Justificación	10
Objetivos de la Investigación	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Delimitación de la Investigación	14
<b>CAPITULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	15
Antecedentes de la Investigación	15
Bases Teóricas	21
Bases Legales	42
Variables de Estudio	46
<b>CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO</b>	47
Tipo de Investigación	47
Nivel de la Investigación	48
Operacionalización de Variables	49
Población y muestra	51
Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	53
Técnicas de análisis de Datos	55

<b>CAPITULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS</b>	57
Definición y tipo de Análisis	59
<b>CAPITULO V LA PROPUESTA</b>	72
La Propuesta de un Programa educativo para la incorporación al campo Laboral de personas con discapacidad en la empresa	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	154
Conclusiones	154
Recomendaciones	78
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	156
<b>ANEXOS</b>	159
Validación de los instrumentos de recolección de datos	161
Instrumentos de recolección de datos	164

## LISTA DE CUADROS

	Pp.
<b>Cuadro N° 1:</b> Elementos Individuales y elementos sociales que forman parte de la Discapacidad	30
<b>Cuadro N° 2:</b> Clasificación y tipos de Deficiencia, minusvalía y discapacidad según la delimitación de la OMS (1980).	32
<b>Cuadro N° 3:</b> Población y muestra de la investigación	57
<b>Cuadro N° 4:</b> Lista de Cotejo	62
<b>Cuadro N° 5:</b> Cuestionario. Ítems sobre la discapacidad.	65
<b>Cuadro N° 6:</b> Cuestionario. Ítems sobre las formas de discapacidad.	67
<b>Cuadro N° 7:</b> Ítems inclusión laboral de personas con discapacidad.	68
<b>Cuadro N° 8:</b> Ítems ¿Por qué la exclusión laboral de las personas con discapacidad?	69
<b>Cuadro N° 9:</b> ítems inclusión laboral de personas con discapacidad.	71
<b>Cuadro N° 10:</b> Cuestionario: Ítems incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad.	73
<b>Cuadro N° 11:</b> Cuestionario: Ítems incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad.	74
<b>Cuadro N° 12:</b> Cuestionario: Ítems incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad.	75
<b>Cuadro N° 13:</b> Cuestionario: Ítems incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad.	76

## LISTA DE FIGURAS Y GRÁFICOS

	Pp.
<b>Figura N° 1:</b> Relaciones de trabajo y las personas con discapacidad	26
<b>Figura N° 2:</b> Clasificación de la Discapacidad.	34
<b>Grafico N° 1:</b> ítems actividad educativa que se deban emplear para la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo	72



## INTRODUCCION

La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela, consagra la igualdad desde el preámbulo, estableciendo en su artículo 19 que: ...“El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos”.

Así también establece en su artículo 21 lo siguiente:

Todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia: 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...

Pese a lo establecido en la Constitución de La República Bolivariana de Venezuela, las personas con discapacidad son generalmente rechazadas en el ámbito económico, excluyéndolas del ámbito laboral y teniendo un acceso restringido a servicios públicos, como el acceso a edificios y al transporte público.

De esta forma, al excluir a las personas con discapacidad del sector laboral se les impide y restringe el acceso a mejores condiciones de vida, puesto que, el trabajo es el medio por el cual los individuos alcanzamos el desarrollo personal, es un derecho básico como personas.

Si bien es cierto que en Venezuela las personas con discapacidad cuentan con políticas sociales, normativa legal, y otras técnicas que se orientan a la inclusión social, también es cierto que lamentablemente siguen existiendo limitaciones económicas y discriminaciones sociales, por lo que se hace necesario encontrar nuevas estrategias de incorporación.

Atendiendo a lo planteado y destacando el valor que tiene el trabajo para las personas, se efectuó la presente investigación con el propósito de realizar un Programa Educativo para la Inclusión al Campo Laboral de las Personas con Discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A. y brindar aportes que ayuden a optimizar la gestión que se lleva a cabo con las personas con discapacidad.

El desarrollo de la investigación consta de VI capítulos que contienen:

Capítulo I: Se encuentra el Planteamiento del Problema como base fundamental de la investigación, el propósito fundamental del estudio a través de los Objetivos de la investigación, la justificación del estudio y por último los alcances y limitaciones.

Capítulo II: Conformado por el contraste y análisis de teorías e investigaciones referidas al tema por medio del Marco Teórico y los antecedentes de la investigación, bases teóricas y las bases legales.

Capítulo III: Se encuentra la descripción detallada del método utilizado para dar solución al problema de investigación planteado por medio de la presentación del Marco Metodológico, Tipo de Investigación, diseño de la Investigación, operacionalización de variables, la población y muestra y las técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.

Capítulo IV: Se encuentra lo inherente a la Presentación y Análisis de los Datos, la definición y tipo de Análisis y la presentación de los resultados.

Capítulo V: En este capítulo se encuentran expuestas las Conclusiones y Recomendaciones del Estudio.

Capítulo VI: Se encuentra la Propuesta de un Programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa.

Finalmente se encuentran las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

## CAPITULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### Planteamiento del Problema

El trabajo siempre ha sido entendido como la actividad que realiza el ser humano con el objetivo de ganar algún sustento que a cambio le permita mantenerse en su día a día, sin embargo, hoy día además de servir para que una persona obtenga sus propios productos de subsistencia, esta actividad le permite a quienes la desarrollan ser productivos y satisfacer las necesidades materiales, profesionales y personales, entablar y mantener vínculos sociales y cumplir con sus deberes para con la sociedad, es decir, el trabajo es esencial para todas las personas en la organización del mundo actual.

Por tal razón, el trabajo es concebido como un derecho humano estipulado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y consagrado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) indicando que: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Acceder a un trabajo es una oportunidad que todas las personas sin distinción de raza, credo o sexo deben tener, considerando al momento de incluirlas en el ámbito laboral; la condición y dignidad de cada uno(a), evitando así cualquier tipo de discriminación

Sin embargo, esto parece no ser tomado en cuenta para todo los sectores de la sociedad, uno de estos es el que representan las personas con discapacidad que a pesar de que según cifras de la ONU (2009) está constituido por 650 millones de personas en todo el mundo, es decir el 10% de la población mundial, son personas que suelen vivir al margen de la sociedad, privados de algunas de las experiencias fundamentales de la vida, entre ellas obtener un empleo que les permita satisfacer sus necesidades económicas, y personales, crear una familia supliéndola de sus necesidades básicas y socializar.

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que para el año 2010 con relación a la población total de América Latina, entre 80% y 90% de las personas con discapacidad están desempleados(as) o no integrados a la fuerza laboral o reciben salarios muy bajos.

Según Lorenzo (2003), el hecho de que las personas con discapacidad no sean incluidas por la sociedad en el ámbito laboral se debe a que:

Con frecuencia los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional; que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles; que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas. (p.75).

En base a las cifras mencionadas anteriormente las personas con necesidades especiales o discapacidad constituyen la minoría más numerosa y desfavorecida del mundo.

En función a lo anterior, se hace necesario definir que es la discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), la discapacidad es: “el resultado de la interacción entre una persona con disminución y las barreras medioambientales y de actitud que esa persona pueda enfrentar”.

En Venezuela, el Artículo 5 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la define como:

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

familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente. (p4).

En Venezuela, al igual que en otros países del mundo han surgido iniciativas civiles, leyes y normativas para la promoción de la inclusión de personas con discapacidad, en las cuales se hace especial énfasis en el empleo con apoyo y el empleo protegido que son dos modalidades enfocadas a proporcionarles a las personas con discapacidad, la educación y formación necesaria para que puedan ejercer la actividad laboral.

En la misma línea de idea, vale la pena destacar los deberes y derechos que se consagran en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) referidos a la protección del trabajo, a la no discriminación por sexo, edad, condición, religión, entre otros, y por ende incluyendo a toda persona que tiene algún tipo de discapacidad.

En un Censo hecho en año 2001 y desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) se refleja un total de 907.694 personas con discapacidad para esa fecha, es decir, un 3,67% de la población (INE, 2007). La publicación anterior del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), reseña que la mayoría de la población con discapacidad vive en pobreza relativa o pobreza crítica.

Por otra parte la Organización Panamericana de la salud (OPS/OMS, 2000) arrojó unas cifras en las que se establecía la cantidad de personas con discapacidad en Venezuela que para aquel entonces era de 2.370.000 personas siendo equivalente a un 10% de la población. Finalmente, El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) establecía para el año 2000: 1.600.000 personas con discapacidad, es decir, sería un 6% del total de la población.

El Programa de Atención en Salud Para las Personas con Discapacidad (PADIS), adscrito al Ministerio del Poder Popular Para la Salud, Por la voz del Dr. Nixon Contreras, Director Nacional de esta institución, señala en que en el año 2006 existían 3.000.500 personas con discapacidad, es decir, el 15% de la población venezolana poseía alguna

discapacidad, más la cifra mencionada que emitió la Oficina Panamericana de la Salud de la Organización Mundial de la Salud, señalando que entre 1997 al 2000, había unas 2.370.000 personas con discapacidad lo que equivale al 10 % de la población total venezolana.

Es evidente, que las personas con discapacidad forman parte de los principales sectores vulnerables de la sociedad y por ello unos de los más propensos a la marginalización, impidiendo y limitando sus posibilidades de acceso y participación en los ámbitos económicos, culturales y sociales del país. Es el Estado quien debe garantizar no solo su protección sino también su incorporación en las empresas, como bien lo describe el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) el cual señala:

Las instituciones nacionales, estatales, municipales y parroquiales, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, empleados u obreros. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condiciones o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad (p12).

El desarrollo de un país depende de la capacidad estratégica y administrativa que éste tenga para implementar políticas sanas, eficientes y que respondan a los problemas sociales y ayuden al desarrollo de la plena convivencia social, política y económica de los diversos actores que participan en la formación de un Estado, como son los ciudadanos, las instituciones, organizaciones y autoridades. Sólo esta plena convivencia, en la que deben estar incluidas las personas con discapacidad es la que otorgará la estabilidad en el sistema político, social y económico de un país.

A pesar de que muchos organismos internacionales como la OIT, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la ONU han realizado numerosos esfuerzos para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en Venezuela, según registros del ente venezolano encargado de coadyuvar en la atención integral de las

personas con discapacidad (CONAPDIS), en la Ciudad de Caracas solo un 20% de la población con discapacidad se encuentra incluida en el campo laboral.

Empresas como Pfizer Venezuela, Banesco, McDonald's, según este mismo órgano nacional (CONAPDIS), forman parte de las pocas macroempresas o empresas grandes que incluyen dentro de su equipo de trabajo a personas con discapacidad, incluso sus programas de inserción laboral han sido usados a nivel internacional debido a la efectividad que han tenido al ser implementados.

Según un artículo publicado por el Grupo Heraldo (Mayo 2014), "Cada vez son más las grandes empresas que anuncian programas para desarrollar sus valores sociales y medioambientales como una forma de captar clientes. Sin embargo, este concepto no ha calado todavía en la pequeña empresa"; situación que es lamentable puesto que La PYME (Pequeña y Mediana Empresa) constituye el principal motor de la economía tanto de los países industrializados como de los que están en proceso de desarrollo.

En el caso particular de Venezuela, la PYME aporta aproximadamente el 13% del Producto Interno Bruto y emplea a más del 55% de la población activa. Con relación al sector privado, las PYME producen el 77% del empleo del sector. En general, la pequeña empresa representa el 91,6% del mundo empresarial, todo esto según datos de Conindustria (2005).

Por ser este sector una fuente vital de empleos se hace necesario diseñar e implementar programas educativos de formación e incorporación que le faciliten a las empresas las herramientas necesarias para construir un ambiente laboral que les permita incluir a las personas con discapacidad en sus grupos de trabajo brindándole por una parte, los insumos y las condiciones físicas (infraestructura e inmuebles adecuados) que requieren, merecen y a las que tienen derecho y por otra parte un ambiente de paz, cordialidad, comodidad, y armonía.

Según un Estudio realizado en Santiago de Chile por la OIT (2013): factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, existen ciertas barreras que están asociadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, una de ellas es:

“Capacidades organizacionales insuficientes para la inclusión” que supone que la voluntad, la política y la cultura organizacional inclusiva deberían expresarse en la inversión necesaria en infraestructura, capacitación y comunicación, lo que no siempre ocurre.

La empresa Ittaca Corp, C.A. es una empresa que brinda servicios y asesoría de informática y telecomunicaciones, ubicada en el Distrito Capital, forma parte del gran grupo de empresas venezolanas de menor tamaño que a pesar de tener interés no solo en desarrollar y potenciar la Responsabilidad Social Empresarial, sino también en conocer los beneficios sociales y económicos de incorporar en su grupo de trabajo a personas con discapacidad, y sobre todo en cumplir con la Ley, ha tenido que lidiar con este tipo de barreras presentando dificultades con respecto a las adecuaciones en infraestructura, herramientas y el equipo de trabajo al momento de incorporar dentro de sus instalaciones a personas con discapacidad, así lo afirmó el Sra. Marianela Blanco, Presidente de la Compañía.

Al igual que esta empresa, existe un gran número que no incorporan a personas con discapacidad por desconocer lo que establece la ley con respecto a este tema. En este sentido, se ha generado la preocupación por parte de los organismos encargados de desarrollar las políticas laborales plateándose metas con relación a la inserción al campo laboral de todas las personas con necesidades especiales que tengan las condiciones para integrarse en la vida social.

En consecuencia, siendo la inclusión laboral de personas con discapacidad una política social normada en diversas leyes importantes del país, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley para Personas con Discapacidad, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT); ¿Por qué la mayoría de las empresas que conforman el mundo laboral desconocen su obligación legal con respecto a este sector de la sociedad? sino también y aún más importante, ¿Las organizaciones que han decidido contratar en sus centros de trabajo personas con algunas discapacidad conocen las condiciones necesarias de infraestructura que requieren para satisfacer las



necesidades especiales de estas personas?, ¿es necesario que quienes conforman las organizaciones sean instruidos pedagógicamente para lograr una relación laboral, cómoda y armoniosa con personas sordas, personas con movilidad reducida o cualquier otra discapacidad?.

Sobre la base de las consideraciones expresadas y haciendo énfasis en la importancia que tiene la inserción laboral de las personas con discapacidad, no solo para la persona sino para la empresa que las contrata y para el desarrollo del país surge la inquietud de realizar una investigación de campo con el propósito fundamental de diseñar un programa educativo generando de esta manera un proceso de enseñanza-aprendizaje que permita a la empresa Ittaca Corp C.A. tener conocimientos sobre los aspectos necesarios para incorporar en su grupo de trabajo a Personas con discapacidad.

En base a lo mencionado anteriormente se desprenden las siguientes interrogantes de investigación:

- ✓ ¿Conoce la empresa Ittaca Corp, C.A. lo establecido en la Constitución Bolivariana de Venezuela y en las demás Leyes con respecto a la incorporación laboral de Personas con Discapacidad?
- ✓ ¿Por qué la organización Ittaca Corp, C.A. no incluye a las personas con discapacidad tal como lo estipula la ley?
- ✓ ¿Están dadas las condiciones físicas para la inserción de las personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.?
- ✓ ¿Influye en la no inserción de personas con discapacidad el hecho de que Ittaca Corp, C.A sea una empresa que se dedique a informática?
- ✓ ¿Será factible diseñar un programa que le facilite a Ittaca Corp, C.A. emplear a personas con discapacidad?

## **Justificación de la Investigación**

Esta investigación surge como consecuencia del fenómeno que se ha venido presentando en la sociedad Venezolana , en el cual las personas con Discapacidad han sido aisladas de los diferentes espacios de la vida socio-productiva de Venezuela, privándolos así de sus derechos fundamentales como ciudadanos, el derecho a una educación digna y de calidad, la inserción efectiva al campo laboral, igualdad de oportunidades y la no discriminación, entre otros aspectos que constituyen la base para un desarrollo integral, por considerarse no aptos o poco capaces de contribuir con el desarrollo social del país. La investigación permite a la empresa dar cumplimiento a las exigencias legales sobre el tema de la discapacidad en situaciones laborales.

A pesar de que se ha visto en los últimos tiempos como la sociedad ha ido cambiando progresivamente la percepción que se tiene en torno a las personas con discapacidad. El comportamiento de la sociedad frente a las personas con discapacidad continua marcado por un rechazo debido a la evidente disminución o supresión temporal o permanente de alguna de las capacidades sensoriales, motrices o intelectuales de las personas con discapacidad, que crea en la sociedad "(...) sentimientos y actitudes de miedo, piedad y lástima, donde se enmarca un trato diferente y "especial" que en muchos casos ha desembocado en comportamientos y prácticas de exclusión social." (Dueñas, 2001)

Hoy en día para nadie es un secreto que a las personas con discapacidad se les hace más arduo conseguir un trabajo, ya que las actitudes positivas o negativas hacia estas personas influyen y determinan el grado de inclusión educativa, laboral y social. Afectan a nivel personal, a los niveles de autoestima y a las relaciones con otras personas con o sin discapacidad. Así mismo se ve afectado el rendimiento no solo educativo sino también laboral.

En relación a lo anterior, Andrés Juárez, abogado del CONAPDIS, señala que existen empresas que optan por pagar la multa con el fin de no incluir personas con

discapacidad a su plantilla, y también, están aquellas que tienen al personal contratado en nómina y les pagan, pero les dicen que se queden en casa. De lo anterior desprendemos las siguientes premisas; exclusión, pobreza y discapacidad son tres términos que sin duda alguna están relacionados.

Es por todo esto que en el presente trabajo de investigación se realiza un diagnóstico que permita conocer cómo se realiza el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, cuál es el ambiente óptimo para un buen desenvolvimiento dentro de las organizaciones y qué deben hacer las organizaciones para incluir a las personas con discapacidad de forma positiva. Desarrollando acciones en un contexto empresarial tendientes a incorporar a las personas con discapacidad al proceso de trabajo. Esto exige una lectura pedagógica, ya que no es tanto cumplir exteriormente con las exigencias legales, sino adecuar una cultura organizacional a favor de una pedagogía social más incluyente de la persona humana a través del trabajo.

En Venezuela y en otros países del mundo cambios significativos con respecto al tema de la inserción de las personas con discapacidad en la sociedad, todo esto gracias al diseño y a la ejecución no solo de Leyes que apoyan este proceso sino de programas educativos orientados a integrar en todos los aspectos a estos ciudadanos. Estos programas al ser puestos en marcha mejoran la calidad de vida de este importante sector de la población lo que inspira y motiva la creación de nuevas perspectivas, nuevos horizontes y de nuevos programas educativos como el que se ha diseñado en este trabajo de investigación.

Por cuanto el programa educativo que se elaboró incide en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, mejorando con él, el clima laboral tanto de las personas con discapacidad como del personal que labora en la empresa. El programa tiene una visión tanto integradora como dignificadora.

La pertinencia de la investigación recae no sólo en la mejora de la calidad de vida, sino también en que para la inclusión de las personas con alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, se requiere atender, entender y asumir que una persona

con discapacidad puede ser independiente y capaz, lo cual forma parte del enfoque del programa, ya que en la empresa Ittaca Corp, C.A., únicamente existe una (1) persona con discapacidad laborando.

En cuanto a la metodología, el uso de instrumentos y técnicas conformes al paradigma científico positivista, como la observación directa y el análisis tanto cualitativo como cuantitativo de los instrumentos de recolección de datos, han de servir de aporte para futuras profundizaciones en el tema y dar veracidad y validez a los resultados.

Así también en el ámbito científico la investigación es pertinente y relevante debido a que no solo se basa en una situación existente únicamente en la empresa Ittaca Corp, C.A., sino que la misma brinda aportes relacionados tanto al programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad, como a la situación laboral de personas con discapacidad en la empresa que puedan servir como aporte significativo y aporte teórico para estudios de casos similares, o del tema en particular.

El diseño del programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad, contribuye a un avance significativo en la lucha que existe para la eficiente inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad, en este caso específicamente al campo laboral.

El proyecto a su vez es factible, ya que técnicamente no se requirieron equipos y el programa contó con el apoyo de la empresa, la cual estuvo siempre dispuesta a brindar el apoyo necesario tanto en equipos como en personal requerido, a su vez la preparación obtenida a lo largo de los cinco años de carrera, nos otorgaron las técnicas requeridas para diseñar el programa educativo propuesto en la empresa.

El estudio de costos y beneficios asociados con esta propuesta (Análisis costos/beneficios), dio como resultado una mayor ganancia en productividad para la empresa por medio de un mayor aprovechamiento de su capital humano. La investigación no acarrió gastos económicos elevados ya que se contó con el apoyo de la organización y los gastos fueron mayormente para papelería, transporte y alimentación.

Como futuras licenciadas en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos, se hace especialmente importante educar al personal de las empresas para la integración efectiva de las personas con discapacidad y el reconocer el potencial de todos, ya que una persona con discapacidad también pueden formar parte importante del Talento Humano de cualquier empresa, siendo igual de aptos, capaces y productivos como cualquier otro trabajador. Discapacidad no es sinónimo de incapacidad.

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General.**

- ✓ Proponer un programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.

#### **Objetivos Específicos.**

- ✓ Diagnosticar el cumplimiento del marco legal e institucional vigente relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad por parte de la empresa Ittaca Corp, C.A.
- ✓ Determinar la factibilidad de un programa que facilite la incorporación de personas con discapacidad en Ittaca Corp, C.A. en cuanto a su condición de compañía de informática.
- ✓ Diseñar un programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.
- ✓ Examinar las posibles limitaciones que tiene Ittaca Corp, C.A. para la inserción de personas con discapacidad, por su condición de dedicarse a la informática y telecomunicaciones.
- ✓ Diseñar el programa que permita a Ittaca Corp, C.A integrar a personas con discapacidad dentro de su ambiente laboral.

## **Delimitación de la Investigación**

La presente investigación tiene como propósito diseñar un programa para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad, en la empresa Ittaca Corp, C.A., ubicada en Chacao, municipio Libertador y sus Unidades de Apoyo, por lo tanto su delimitación se circunscribe a la organización señalada, tomando como población a todo el personal que labora en esta organización, en el año 2.014 - 2015.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

#### **Antecedentes de la Investigación**

Luego de realizar una revisión de trabajos conducentes a investigaciones realizadas sobre el tema relacionado con la inclusión laboral de personas con discapacidad, se seleccionaron los trabajos e investigaciones que a continuación se mencionan por considerar que proporcionan suficientes aportes para sustentar esta investigación.

Ruggiero (2012), en su investigación para optar por las Licenciaturas en Ciencias Administrativas y en Educación de la Universidad Metropolitana (UNIMET), titulado *Discapacidad: Diseño de un programa de integración socio-laboral para personas con discapacidad en Siemens S.A. Venezuela*, cuyo objetivo general de la investigación fue diseñar un programa de Inserción y Participación Socio-laboral para personas con discapacidad en la empresa Siemens S.A Venezuela para el último trimestre 2011- primer trimestre 2012.

Los objetivos específicos del trabajo de investigación presentado por la ahora licenciada Fabiola Ruggiero, comprendieron la descripción de la situación actual de Siemens en el marco de la RSE y la Ley Para Personas con Discapacidad (2007), el desarrollo del programa preliminar y la comunicación de sus objetivos y beneficios a la organización, la implementación del programa definitivo en la organización y la evaluación de los resultados obtenidos de las estrategias implementadas.

Los aspectos metodológicos de este proyecto consistieron en una investigación de tipo proyectiva, con un diseño de campo, transicional contemporáneo y no experimental y el método la investigación acción- participativa.

La unidad de estudio se conformó por Siemens, siendo la población todos los beneficiarios del programa, que ascienden a un total de 250 personas. La muestra se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, para la aplicación de una escala de actitudes hacia las personas con discapacidad, a través de la técnica de encuesta, que fue respondida por 80 personas. Mediante la técnica de entrevista se sostuvieron conversaciones informales con los informantes claves para orientar la toma de decisiones con respecto al programa, entrevistándose a personas relevantes para el tema, tanto internas como externas a la compañía.

Los resultados obtenidos permiten sostener que los empleados de Siemens poseen actitudes positivas hacia las personas con discapacidad. El Programa busca la integración de las personas de la mejor manera posible, por lo que se necesita educar, sensibilizar y concientizar a toda la comunidad Siemens para cumplir eficazmente dicho proceso de inserción socio-laboral.

La tesis presentada por Ruggiero, aporta como valor agregado al presente trabajo de investigación material de tipo bibliográfico, teórico y conclusivo, siendo un gran aporte para la realización del presente trabajo de investigación, ya que, por medio del análisis de su programa de integración y las recomendaciones y conclusiones finales podemos nutrirnos para el diseño de nuestro programa de formación. Se determinan a su vez ciertos aspectos socioculturales y de tipo teórico que son de gran ayuda para el sustento de nuestra investigación.

Nuñez y Pabón (2009), realizaron una Tesis de Grado titulada *Programas de inserción laboral y niveles de satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve)*. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello.

El objetivo general de estudio planteado en dicha investigación fué; Determinar si existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral medidos a través de la Teoría Bifactorial de Herzberg, entre personas con discapacidad intelectual que han sido



insertadas al mundo laboral bajo dos modalidades (empleo protegido y empleo con apoyo) de seis (6) instituciones del área Metropolitana de Caracas.

Este trabajo elaborado por Núñez y Pabón se centra en el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad, sin embargo ellas versan su trabajo específicamente en buscar determinar si existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual leve pertenecientes específicamente a dos modalidades de empleo (empleo con apoyo y empleo protegido).

En este mismo orden de ideas comienzan su investigación exponiendo la problemática y la pregunta a la cual pretenden dar respuesta es a si ¿Existe diferencias en los niveles de satisfacción laboral obtenidos bajo la Teoría Bifactorial de Herzberg, en personas con discapacidad intelectual leve que han sido insertadas al mundo laboral a través de la modalidad de empleo con apoyo o empleo protegido pertenecientes a seis instituciones del Área Metropolitana de Caracas?

Las conclusiones a la que se llegan con dicha investigación tratan en un primer momento sobre los datos socio-laborales de las personas. En estas conclusiones resaltan que los cargos que se le son asignados a las personas no les permiten crecer profesionalmente, y que si bien estas personas están un poco limitadas, de igual manera pueden ejercer cargos que les permitan un mayor desarrollo, señalan que esto se puede lograr a través del desarrollo horizontal.

Las conclusiones que se refieren a la satisfacción laboral, tanto en los factores laborales, en las responsabilidades y trabajo en si, como en el reconocimiento y el logro de los niveles de satisfacción son altos, es decir que los individuos consideran que han alcanzado sus metas y objetivos, que el reconocimiento y progreso son óptimas.

Este trabajo brinda un gran aporte en cuanto a material bibliográfico, a información en general ya que nos permite analizar desde el punto de vista de la Teoría Bifactorial de Herzberg y las conclusiones en cuanto a la satisfacción laboral de los empleados nos es de gran utilidad. Consideramos que su información está bien sustentada y los autores son pertinentes para trabajarlos en nuestra investigación en lo cual nos concierne.

Cáceres (2011) realizó una investigación titulada *“Programa para la integración laboral de personas con discapacidad de la fundación social FUSEL del Municipio Iribarren en el Estado Lara”*. Trabajo especial de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de Programas Sociales. Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” decanato de administración y contaduría, coordinación de postgrado especialización gerencia en programas sociales.

Cáceres tuvo la iniciativa de realizar este trabajo debido a la necesidad que según las investigaciones hechas previamente, existe de impulsar proyectos que faciliten la integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad y a su vez en el ámbito laboral.

En función de lo anterior, el objetivo principal de este estudio es diseñar un programa para la integración laboral de las personas con discapacidad de la Fundación FUSEL del Municipio Iribarren del Estado Lara.

Así mismo, los objetivos específicos que se plantearon fueron tres: 1. Diagnosticar la situación actual de las personas con discapacidad en el Programa Protección Social FUSEL del Municipio Iribarren. 2. Determinar la factibilidad de un programa que facilite la integración laboral de las personas con discapacidad, en cuanto a los estudios de: mercado, técnico, social, económica y estudio de la política social. 3. Elaborar el programa para la integración laboral de las personas con discapacidad en el Municipio Iribarren del Estado Lara.

En cuanto a la metodología empleada, se realizó una investigación de campo de tipo descriptiva que estuvo apoyada por una importante investigación documental. Con respecto al universo en estudio, estuvo conformado por las 266 personas, el 100% de los beneficiarios del Programa Protección Social, Ayuda Económica a la Personas con Discapacidad del Municipio Iribarren del Estado Lara.

El proceso metodológico comprendió tres importantes fases, la fase diagnóstico en donde se recolectaron los datos necesarios por medio de un cuestionario que conto con 18 preguntas cerradas , una segunda fase de factibilidad que permitió recopilar datos

relevantes por medio de un estudio de mercado, un estudio técnico, un estudio social, un estudio de política social y un estudio económico para determinar la viabilidad del proyecto y justificar el desarrollo del programa diseñado en la última fase, “Programa para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad del Municipio Iribarren en el Estado Lara”.

Los resultados arrojados permitieron concluir que aun cuando la mayoría de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ya han tenido la oportunidad de ejercer algún tipo de trabajo que les ha generado ingresos económicos, sin embargo quieren y esperan ser aceptados e incluidos en la sociedad de una mejor manera y para ello están dispuestos a recibir el adiestramiento y la capacitación necesaria.

Este estudio realizado por Cáceres constituyó un gran aporte bibliográfico ya que su propósito va de la mano con el objetivo que se quiere lograr por medio del presente trabajo de investigación, sensibilizar a las instituciones, organizaciones, empresas públicas y privadas para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad haciéndoles saber el potencial de estas personas

En el ámbito internacional también se encontraron trabajos que tienen una estrecha relación con el tema central de la presente investigación o son de gran aporte bibliográfico y teórico. Del autor Urra F. (2011) *Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana* es el nombre de ésta investigación, la cual fue realizada para optar al título de Administrador Público y al grado de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas en la Universidad Academia de humanismo cristiano, ubicada en Santiago de Chile.

El trabajo investigativo fue realizado con la intención de conocer la discriminación y exclusión de personas con discapacidad visual en la Región Metropolitana en relación al área laboral, en base a esto el objetivo general del estudio fue: Establecer un marco de sugerencias que permita el fortalecimiento de la inserción laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana.

Los objetivos específicos estuvieron orientados a: 1. Diagnosticar la situación de inserción laboral a partir de las personas con Discapacidad Visual de la Región Metropolitana. 2. Identificar factores que limitan la inserción laboral de las personas con Discapacidad Visual. 3. Analizar la aplicación de la ley de inserción social desde las organizaciones que trabajan en función de personas con discapacidad visual.

En cuanto al diseño metodológico, la investigación realizada fue de tipo exploratorio – descriptivo, ya que para el logro de los objetivos del proyecto fue necesario identificar y analizar todos aquellos factores que ampara la inserción de las personas con discapacidad visual de la región metropolitana, así como también observar la discapacidad como un problema social en relación al área laboral.

El universo de estudio fueron todas aquellas personas con discapacidad visual que se encuentren en edad de estar activos laboralmente, pero debido a la dificultad de tener un acceso directo con ellas el análisis se realizara por medio de una organización para y de personas con discapacidad donde la muestra de estudio serán: representantes, directivos y encargados de las diversas unidades de análisis que forman parte del sector público, el sector privado, y la sociedad civil organizada.

Por ser una investigación de carácter cualitativo en la que se analizaron factores que podrían facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad visual, el instrumento que se utilizó para la recolección de información fue la Entrevista semi-estructurada. Los resultados arrojados permitieron concluir que las personas con discapacidad visual son víctimas de discriminación y exclusión en la sociedad.

Por otra parte el análisis de estas entrevistas permitieron determinar que en Chile el problema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual es fundamentalmente consecuencia de problemas educativos ya que la cultura organizacional no se adecua para llevar a cabo procesos de inserción para personas con discapacidad en trabajos regulares.

Un aspecto importante que se concluyó al analizar los resultados es que aun cuando la discapacidad visual es una de las que permite un mayor nivel de autonomía

ya que la persona que la padece puede realizar una cantidad de actividades laborales que no pueden hacer personas con otras discapacidades, es la sociedad la que no permite que estas personas con discapacidad visual se desarrollen laboralmente.

El trabajo realizado por Urra es un importante aporte de tipo conclusivo para la presente investigación, puesto que el análisis de los resultados obtenidos permitió corroborar que los problemas de inserción laboral de personas con discapacidad son en su mayoría, consecuencia principalmente de la capacidad administrativa del Estado o carencia de políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad

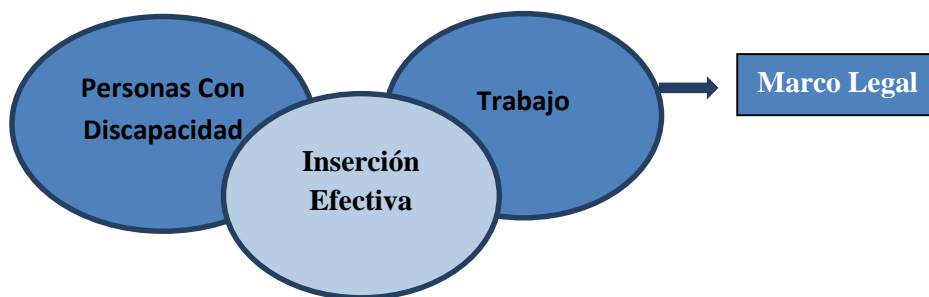
### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas comprenden un conjunto de definiciones y proposiciones que constituyen un enfoque o punto de vista determinado, con el fin de explicar el fenómeno o problema planteado. Parafraseando a Balestrini (2002), es la sección que dedicada a la conceptualización de elementos básicos que conforman la organización teórica de la indagación, que permite orientar el estudio.

Considerando lo anterior se incorporan algunos elementos teóricos referentes al tema de esta investigación, los cuales sustentan teóricamente este trabajo investigativo y permitirán el logro de los objetivos propuestos.

Como se presenta en la Figura N° 1 las bases teóricas serán el resultado entre las relaciones de trabajo y las personas con discapacidad, en la búsqueda de una integración efectiva, que implique el cumplimiento del marco legal existente en Venezuela.

Figura N° 1



Fuente: Nacimiento María, Pérez Angélica, Pinzón Anyely (2015)

Algunos de los aspectos fundamentales que permiten orientar este proyecto de investigación en su perspectiva teórica son:

### *1. Trabajo y Discapacidad*

El ser humano siempre ha tenido que realizar actividades de diversos tipos que le faciliten alimentos, abrigo, protección etc.; todo esto para poder subsistir.

Según el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos todas estas actividades son conocidas como Trabajo:

El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana.

Tomando la idea central de lo expuesto anteriormente, toda persona sin distinción de algún tipo tiene la necesidad de trabajar, es decir, que incluso las personas con discapacidad pueden aspirar a un trabajo decente que le permita progresar, salir adelante acreditado por sus capacidades físicas e intelectuales.

Le Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT 2012) así lo establece:

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.

Así mismo se hace necesario conocer que es la Discapacidad y quienes son considerados(as) Personas con discapacidad.

### *1.1 Discapacidad y Personas con discapacidad*

Algunas organizaciones han intentado definir “Discapacidad”, sin embargo, para lograr un mayor entendimiento es indispensable no sólo conocer la percepción de estas organizaciones sino también saber las opiniones de algunos autores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad, afirmando que es:

Toda restricción o ausencia (debida o una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

Así mismo, La OIT en el año 2001 define la discapacidad como:

Toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida

En Venezuela, se define la discapacidad en el Art. 5 de la Ley para Personas con Discapacidad (2007) como:

La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencian una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las

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

En muchos de los casos, como se puede evidenciar en las definiciones anteriores excepto en la que establece la Ley, las dificultades que tiene una persona para realizar cualquier actividad no son atribuidas al ambiente o a los aspectos sociales sino a la condición física lo que conlleva a pensar que muchas instituciones y algunos entes sociales consideran que es la Salud es determinante en el desenvolvimiento de las personas con discapacidad en la sociedad.

Con relación a la consideración que se tienen sobre el concepto de personas con discapacidad, La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como toda persona que posee una o más discapacidades. Así mismo, la Ley para Personas con Discapacidad publicada en Gaceta Oficial Numero 38.598 el 05 Enero del 2007 en su Art. 6 también se establece como definición de persona con discapacidad:

...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 ella; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificulten o impidan su participación, inclusión a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Además este artículo establece también que:

Se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente clasificadas, de acuerdo con la Clasificación



Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Para Aramayo (2003), la discapacidad es algo que se impone a las carencias de aquellos individuos que la padecen, causando como consecuencia su aislamiento y la conformación de un grupo oprimido de la sociedad.

Según Aramayo (2002): “Debe conceptualizarse la discapacidad a partir de la realidad social que se vive” (p. 215), es decir la discapacidad no puede entenderse como un concepto abstracto, para el autor es “una compleja problemática determinada por la magnitud de las limitaciones y problemas, individuales y colectivo...” (Aramayo, 2003).

En cuanto a este tema, el autor Manuel Aramayo, Profesor Jubilado de la Universidad Central de Venezuela y Director del Centro de Estudios para la Discapacidad, ha desarrollado diversas investigaciones orientadas a implantar un "Modelo Venezolano de la Discapacidad", para esto desarrolla algunas premisas básicas que hacen énfasis en el abordaje de la discapacidad como algo eminentemente social.

La integración de los elementos médicos de la discapacidad y los elementos contextuales, ambientales y sociales conforman a la discapacidad como:

...Una compleja problemática determinada por la magnitud de las limitaciones y problemas, individuales y colectivos... que incluye todo tipo de privaciones, limitaciones, debilidades y restricciones del contexto social. Esa es la problemática que hace tan compleja la discapacidad. (Aramayo, 2003)

Cuadro N° 1: Elementos Individuales (Médicos) y elementos sociales (Colectivo) que forman parte de la Discapacidad

<b>MODELO MÉDICO</b>		<b>MODELO SOCIAL</b>
<b>(INDIVIDUAL)</b>		<b>(COLECTIVO)</b>
<b>Tragedia personal</b>		Opresión social
<b>(discapacidad impedimento)</b>	=	(discapacidad = sociedad)
<b>Problema personal</b>		Problemas sociales
<b>Tratamiento individual("cura")</b>		Acción social (cambio social)
<b>Medicalización</b>		Autoayuda
<b>Dominio profesional</b>		Responsabilidad individual y colectiva
<b>Experticia de las personas no discapacitadas</b>		Experiencia de las personas que tienen discapacidades
<b>Ajuste</b>		Afirmación
<b>Identidad individual</b>		Identidad colectiva
<b>Prejuicios, actitudes</b>		Discriminación
<b>Ciudadano</b>		Derechos
<b>Control</b>		Escogencia
<b>Adaptación individual</b>		Cambio social

Fuente: Aramayo, M. La Discapacidad: Integración de una visión médica y una perspectiva social. (2003).

Esta idea de la discapacidad como un concepto no abstracto es considerado también por la OMS; luego de la 54ª Asamblea Mundial de la Salud celebrada en Mayo del 2001 bajo la resolución donde se aprueba la nueva clasificación utilizando el acrónimo CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud); la cual fue aceptada como una de las clasificaciones sociales de las Naciones Unidas que introduce la noción de que la sociedad ha construido barreras físicas y ha promovido actitudes que afectan a las personas con discapacidad.

Partiendo de la noción anterior la discapacidad no es un atributo de la persona, sino el conjunto de condiciones, donde muchas de las cuales son creadas por el contexto o entorno social, por lo tanto el manejo del problema requiere un trabajo colectivo con la introducción de cambios sociales que permita la completa integración de estas personas a la sociedad.

Es importante mencionar que aunque las personas con discapacidad a pesar de tener algunas limitaciones físicas o intelectuales son seres humanos totalmente capaces de colaborar y participar activamente en la sociedad.

## *2. Clasificación de la Discapacidad*

La Organización Mundial de la Salud propone en 1980 La Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (CIDDM-1). Esta clasificación va a estar constituida por tres dimensiones, las cuales según Cáceres (2004) son deficiencias, minusvalía y discapacidad, que se van a presentar mediante una relación casual. De acuerdo a estas premisas la OMS considera los siguientes significados para los referidos términos:

- *Discapacidad*: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que

pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

- **Deficiencia:** es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio sólo afecta al órgano. Estas pueden ser intelectuales, psicológicas, del lenguaje, del órgano de la audición, viscerales, musculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras. Este concepto explica solamente que la deficiencia afecta a los órganos y a las funciones específicas del cuerpo pero no explica como las deficiencias afectan las actividades del día a día de una persona.
- **Minusvalía:** Toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales.

Cuadro N° 2: Clasificación y tipos de Deficiencia, minusvalía y discapacidad según la delimitación de la OMS (1980).

Término	Clasificación
Deficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intelectual</li> <li>• Psicológica</li> <li>• Del lenguaje</li> <li>• Del órgano de la audición</li> <li>• Del órgano de la visión</li> <li>• Viscerales</li> <li>• Musculo esqueléticas</li> <li>• Desfiguradoras</li> <li>• Generalizadas</li> <li>• Sensitivas</li> </ul>

<b>Minusvalía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De orientación</li> <li>• De independencia física</li> <li>• De la movilidad</li> <li>• Ocupacional</li> <li>• De integración social</li> <li>• De autosuficiencia económica.</li> </ul>
<b>Discapacidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De la conducta</li> <li>• De la comunicación</li> <li>• Del cuidado personal</li> <li>• De la Locomoción</li> <li>• De la Disposición del cuerpo</li> <li>• De la Destreza</li> <li>• De situación</li> <li>• De una determinada aptitud</li> <li>• De otras restricciones de la actividad</li> </ul>

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, 1980)

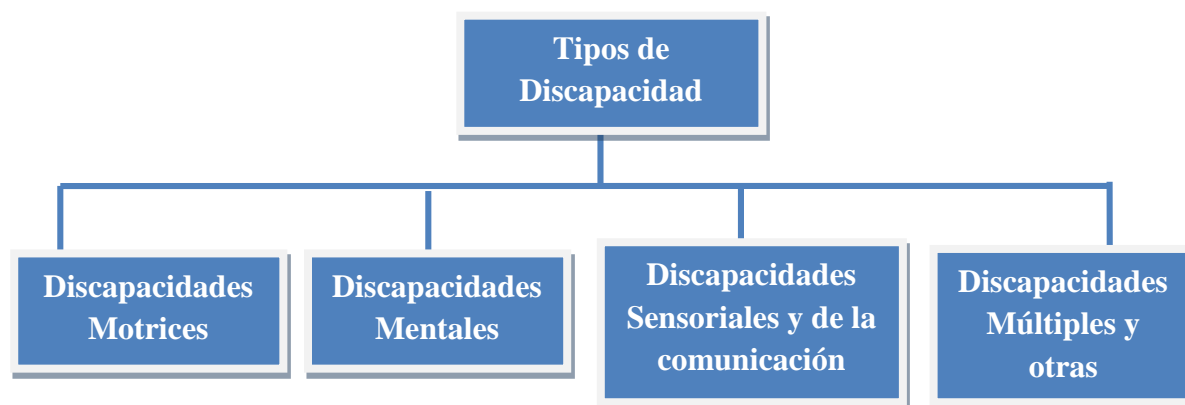
El 22 de mayo de 2001, en la 54ª Asamblea de la OMS (Organización Mundial de la Salud), se aprobó la nueva versión de esta Clasificación con el nombre definitivo de 'Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud', con las siglas CIF.

La clasificación habla de funcionamiento (como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano), discapacidad (de igual manera, como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano) y salud (como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores).

Según Águila (2001), los términos Funcionamiento y Discapacidad son conceptos genéricos que abarcan tres (3) dimensiones:

- Funciones y estructuras corporales.
- Actividades en el nivel individual.
- Participación en la sociedad.

Figura N° 2: Clasificación de la Discapacidad



Fuente: María Nascimiento, Angélica Pérez, Anyely Pinzón

### 3. *Inserción laboral*

El concepto de Inserción laboral tiene una gran relevancia para entender esta investigación. Según Panyella (2005) la inserción laboral:

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Este proceso se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. (s/p).

Así mismo, otros autores han tratado de definir el concepto de inserción laboral desde la perspectiva de la discapacidad, como es el caso de Jordán de Urries (2003), el cual por su parte define la inserción laboral como:

...Un proceso en el que se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (p.1)

Las personas con discapacidad pueden desarrollar una gran cantidad de destrezas y habilidades, incluso muchas de las que desarrolla cualquier otra persona sin discapacidad siempre que tengan la formación adecuada y necesaria para optar por un puesto de trabajo.

Un tema importante de tratar y que es fundamental para el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad es el relacionado con la creación de políticas de favorezcan a todos los individuos que en su mayoría son excluidos, con la finalidad de ofrecerles los mismos derechos que tiene el resto de la población.

En el caso particular de Venezuela son muchos los esfuerzos que se han hecho para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad, entre ellos está la creación de normativas, leyes e instituciones que benefician y regulan este proceso. Algunas de estas leyes e instituciones son:

- Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, creada en el año 1993.
- Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI), adscrito al Ministerio de la Familia.
- Ley para las Personas con Discapacidad aprobada el 5 de Enero de año 2007.

- Con la aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI) pasa a ser Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS).
- Finalmente, es importante mencionar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela también protege a las personas con discapacidad y garantiza su incorporación en los ámbitos de la sociedad.

Cabe destacar que en Venezuela el tema de la discapacidad ha adquirido mayor importancia lo que ha permitido la creación de todas estas leyes e instituciones que contribuyen con la mejora de la calidad de vida de este importante sector de la población.

#### *4. Discriminación contra las personas con discapacidad*

En la ley aprobatoria de la “convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, se establece la discriminación de personas con discapacidad de la siguiente manera:

- a) El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte, a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o



preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

### *5. Filosofía de Gestión*

La filosofía de gestión es la base fundamental de cualquier organización ya que en ella son precisados todos los valores y principios de la misma. Según Etkin (2007) la filosofía de gestión es

Un sistema de ideas que explica la razón del ser y el sentido de la organización, sistema del cual se derivan principios y propuestas para las decisiones y el comportamiento de sus integrantes. Es un sistema de ideas sobre el ser (descripción), las relaciones o las razones (explicación) y él debe ser (propuesta) respecto de los comportamientos. (P.19)

Es decir, la filosofía de gestión es la cultura de la organización y por ende es aquello que la organización espera que sus trabajadores adopten como una forma de vida.

La filosofía de gestión es distinta para cada organización, sin embargo los valores y principios juegan un papel de suma importancia en todas, ya que la excelencia organizacional supone una incorporación de estos dos aspectos, los cuales “Orientan a los trabajadores y les da identidad, los integra o los fracciona como miembros de una estructura productiva”. Salsedo (2006).

Partiendo de la idea anteriormente expuesta, es la filosofía de gestión de cada organización la que permitirá que se lleve a cabo un justo y no discriminatorio proceso de inserción laboral así como también es quien permitirá que las relaciones internas de la empresa sean favorables para los trabajadores y para la organización en general.

Es decir, son los valores, principios y políticas de la organización las que permitirán a las personas con discapacidad no solo ser incorporadas en las organizaciones si no ser integradas en los equipos de trabajo ya que de la planeación inicial de toda organización dependerá la conducta, las actitudes y las aptitudes que tendrán sus empleados.

### *5.1 Filosofía de Gestión de Ittaca Corp, C.A*

Ittaca Corp es una organización que abre sus puertas en el año 1999, como una alternativa para todas las empresas que requieran soluciones automatizadas de tecnología de información (TI) y telecomunicaciones (TELCO).

Con Ittaca Corp, permite que cada uno de sus clientes pueda darle cumplimiento y satisfacción total a sus necesidades de tecnología de información y telecomunicaciones, ya que ofrece soluciones de alta calidad adecuadas a las necesidades particulares de cada persona, apoyados en tecnología de vanguardia y complementados con el valioso aporte de recurso humano especializado.

La experiencia y seriedad en el cumplimiento de compromisos adquiridos, la solidez de las soluciones que aporta y la gran capacidad gerencial de la estructura organizativa, permite ofrecer soluciones de tecnología de información y telecomunicaciones que le permitan a cada clientes crecer y posicionarse a la par del dinámico crecimiento de la tecnología de información y las telecomunicaciones

#### Misión

Proveer a los clientes de herramientas de Tecnología de Informática y Telecomunicaciones, que les permitan enfrentar sus procesos de negocios de manera eficiente, competitiva e innovadora.

## Visión

Ocupar los primeros lugares en Venezuela, Latinoamérica y el Mundo, como la empresa líder que desarrolla y comercializa servicios de tecnología de informática y telecomunicaciones de forma segura, sólida, confiable, rentable y flexible.

## Valores

- Esta idea de cliente abarca toda persona u organización con la que mantiene algún tipo de relación: empresas, trabajadores, proveedores, candidatos, y hacia ellos van dirigidos todos nuestros esfuerzos
- La Confianza, Inmediatez, Veracidad de la información y la puesta a disposición del conocimiento, son los principios para obtener óptimos resultados.
- Cree firmemente en el Trato personal Ético y Respetuoso como clave del éxito.
- El trabajo se fundamenta en la Sinceridad, Honestidad, Confidencialidad y Transparencia.
- El compromiso es cumplir lo que se pacta junto a los clientes. Construir relaciones duraderas basadas en la confianza y teniendo como objetivo su satisfacción y lealtad.

## Recurso Humano

Reconocer que el activo más importante de las empresas es el recurso humano, es una afirmación que se promueve y se comparte en Ittaca Corp. En el éxito de nuestra empresa, el capital humano tiene una gran participación, por esta razón nuestro plan de empleo está orientado a lograr el balance vida-trabajo y crear estrategias de gestión de recursos humanos y compensación para tener empleados motivados.

Nuestros, empleados, líderes, supervisores y gerentes deben estar comprometidos con la filosofía de nuestra organización:

- Hacer lo que hablamos

- Animar e invitar a nuestros empleados a la participación.
- Desarrollo de otros
- Manejo de prioridades adecuadamente Incorporar nuestras acciones donde prevalezca nuestra SALUD, SEGURIDAD y AMBIENTE como cultura en nuestros procesos así como aplicar, aprender y promover las mejores prácticas del mercado.

## 6. *Clima Organizacional*

El clima organizacional es uno de los factores fundamentales dentro de la organización sobre todo para los trabajadores. Chiavenato (2001) define este término como:

El clima organizacional es un estado de adaptación, el cual se refiere no sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. (p.119)

Satisfacer todas las necesidades que tienen cada uno de los trabajadores de una organización en muchas ocasiones representa un problema ya que por tratarse de personas distintas el proceso de adaptación a la organización será diferente en cada persona.

Por su parte, Goncalves (2006) citado por Mayor (2012) define el clima organizacional como:

Un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, entre otros, como en una red. (p.35)

En función de las definiciones expuestas anteriormente se deduce que el Clima organizacional está estrechamente relacionado con el personal ya sus características van a influir en la conducta de los trabajadores y en cómo se sientan dentro de la

empresa. El clima organizacional determinara la forma en que los empleados van a interactuar con su entorno.

### *6.1 Factores del Clima Organizacional*

El clima organizacional va a estar determinado por una serie de factores que influyen notablemente en la aptitud y la actitud de los trabajadores. Goncalves (2006) citado por Mayor (2012) p.48, establece una serie de factores que según su opinión van determinan el comportamiento de las personas que trabajan en la organización.

Dichos factores son los siguientes:

- a) Condiciones de Trabajo.
- b) Motivación.
- c) Comunicación.
- d) Conflicto.

a) Condición de Trabajo: En todo sitio de trabajo están presentes las condiciones de trabajo, las cuales en ocasiones no son las más apropiadas para el rendimiento de los individuos. En algunos casos, dichas condiciones no se adaptan al tipo de labores realizadas por cada individuo, lo cual, afecta el desarrollo de las actividades laborales. Las condiciones de trabajo son todos los factores ambientales que facilitan o no la ejecución de las labores del empleado, destacando que las condiciones de trabajo no son más que los elementos presentes en el área de trabajo.

b) Motivación: La motivación es considerada como un instrumento que permite a los gerentes ordenar las relaciones laborales en las organizaciones. En la medida que los administradores descubren que mueven a las personas que trabajan para ellos, en esa medida pueden adaptar las asignaciones y recompensas laborales a sus expectativas y deseos, obteniendo mejores resultados.

De la misma manera, Chiavenato (2001) apoya la idea anterior afirmando que la motivación va a determinar en gran parte el clima organizacional. Lo hace de la siguiente manera:

El clima organizacional está estrechamente ligado a la motivación de los empleados. Si la motivación es alta, el clima proporciona satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes. Cuando la motivación es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las necesidades de las personas, el clima organizacional tiende a bajar. (p.120)

Es decir, el clima organizacional no solo influye en el estado motivacional de las personas que laboran en la empresa sino que a su vez el clima organizacional es influenciado por la motivación que tenga o no la persona. “Es como si se presentase una retroalimentación recíproca entre el estado de motivación de las personas y el clima organizacional”. Chiavenato (2001).

c) Comunicación: Esta puede ser considerada como un proceso personal, ya que implica la transferencia de información que se relaciona con el comportamiento y es esencial en cualquier actividad que se realiza dentro de la organización, por lo tanto, tiene que ver en su totalidad, con las relaciones entre los individuos.

d) Conflicto: El conflicto, es inherente a toda actividad en la cual se relacionan seres humanos; como premisa, puede decirse, que los conflictos siempre existen y existirán, por lo cual la obligación como dirigentes aprender a vivir con ellos tratando que no se manifiesten y administrándolos eficientemente cuando ocurren.

Los factores anteriormente expuestos y definidos por Goncalves (2006) son evidentemente unos de los más importantes cuando de determinar el comportamiento de los trabajadores de una organización se trata, sin embargo no son los únicos ya que el Liderazgo figura notablemente en el clima laboral de toda organización, incluso se podría decir que es uno de los aspectos más importantes.

El líder es el encargado no solo percibir todas aquellas cosas que hacen del clima organizacional un ambiente hostil sino de generar estrategias que lo mejoren.

Según Chiavenato (2000), citado por Basabe (2009) Liderazgo es “la influencia intrapersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 54). Es decir, el liderazgo es básicamente aquella influencia que ejerce una persona (líder) sobre otras con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos y así lograr las metas propuestas por la organización.

Tomando como referencia los aspectos trabajados anteriormente es importante mencionar que todos y cada uno de ellos le dan un sentido especial al tema fundamental de este trabajo de investigación ya que la inserción al campo laboral de personas con discapacidad no es un proceso que se fundamenta únicamente en la incorporación de estas personas a la empresa sino que también es un proceso que requiere de un clima organizacional positivo, que influya en las relaciones entre los trabajadores garantizando así que los trabajadores con discapacidad, y los trabajadores sin necesidades especiales contribuyan satisfactoriamente a su productividad y por ende a la productividad de la organización.

## *7. Recursos Organizacionales*

La organización para alcanzar sus objetivos requiere de una serie de recursos, recursos que serán utilizados por la organización para llevar a cabo sus actividades laborales. Generalmente son mencionados los recursos financieros, y el recurso humano, sin embargo Chiavenato (2001) establece una clasificación donde hace alusión a 5 grupos de recursos:

1. Recursos Físicos o materiales: necesarios para efectuar las operaciones básicas de la organización, ya sea para prestar servicios especializados o para producir bienes o productos. El espacio físico, los terrenos y los edificios, los predios, el

proceso productivo, la tecnología que lo orienta, los métodos y procesos de trabajo dirigidos a la elaboración de los bienes y los servicios producidos por la organización constituyen los recursos materiales.

2. Recursos Financieros: se refiere al dinero, en forma de capital, flujo de caja (entradas y salidas), empréstitos, financiación, créditos, etc., que están disponibles de manera inmediata o mediata para enfrentar los compromisos que adquiere la organización. También están incluidos los ingresos producidos por las operaciones de la empresa, las inversiones de terceros y toda forma de efectivo que pase por la tesorería o la caja de la organización.
3. Recursos Humanos: personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. Los recursos humanos están distribuidos en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría), y en el nivel operacional (técnicos, auxiliares y operarios además de los supervisores de primera línea). El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás que son físicos o materiales. Además, constituyen un tipo de recurso que posee la vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo.
4. Recursos Mercadológicos: constituyen los medios que la organización emplea para localizar, contactar e influir en los clientes o usuarios. En este sentido los recursos mercadológicos también incluyen el mercado de consumidores o clientes de los productos o servicios ofrecidos por la organización.
5. Recursos administrativos: constituyen los medios con los cuales se planean, dirigen, controlan y organizan las actividades empresariales. Incluyen los procesos de toma de decisiones y distribución de la información necesaria, además de los esquemas de coordinación e integración utilizados por la organización.



## 8. Seguridad Laboral

Evitar los accidentes y las enfermedades laborales forma parte de los deberes de las organizaciones y las responsabilidades que esta tienen con el trabajador.

Chiavenato (2001) define la seguridad laboral o seguridad en el trabajo de la siguiente manera:

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar practicas preventivas. (p.487)

En Venezuela, existen una serie de organismos encargados de promover la seguridad en las organizaciones entre ellos están:

- Ministerio del Poder Popular para el trabajo
- Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)
- Ministerio del Poder Popular de la Salud
- Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) ahora se denomina: INCES

Así mismo, fue creada una normativa legal que rigiera todos los aspectos relacionados con los derechos y deberes de los trabajadores y de las empresas en materia de Seguridad Laboral, entre ellas La Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Ambos concebidos para proteger al trabajador, evitarle accidentes, para su recreación y utilización del tiempo libre como elementos necesarios para lograr un mejor ambiente laboral.

## **Bases Legales**

Entre los documentos internacionales que sustentan el derecho al trabajo de todas las personas, está la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la cual expresa en su primer artículo que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, dicha igualdad incluye, evidentemente, a las personas que poseen algún tipo de discapacidad. Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (NUIOPD) (1993), aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, señala en su artículo N° 5 que los “Estados deben reconocer la importancia global de las posibilidades de acceso para lograr la Igualdad de oportunidades en todas las esferas de la sociedad”. Razón por la cual los Estados deben asegurar el acceso a todas las áreas y en lo referente a Información y comunicaciones, se debe:

...elaborar estrategias para proporcionar acceso a la información y a la documentación escrita, para las personas con deficiencias visuales deben utilizar el braille, grabaciones en cinta, tipos de imprentas grandes y otras tecnologías apropiadas, que ofrezcan oportunidades a las personas con discapacidad visual, y específicamente a los estudiantes, para disfrutar del acceso a la información, documentación y comunicación en igualdad de condiciones. [Documento en Línea]

Con las Organización de las Naciones Unidas, Venezuela adquirió el compromiso suscrito en la carta “Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad”, representando estas el compromiso social, político y moral de los gobiernos para la adopción de medidas en favor de la igualdad de oportunidades.

El tema de las personas con Discapacidad es tratado a nivel mundial en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes comparten que el trabajo de calidad es la forma más efectiva de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social.

El Programa de Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo promueve la igualdad de oportunidad y de trato para las personas con discapacidad en lo concerniente al ámbito laboral y recomendaciones prácticas sobre la gestión de lo relacionado con discapacidad en el trabajo, adoptado en el 2001.

En Venezuela, teniendo como único horizonte el cumplimiento de las normas y acuerdos internacionales, en los cuales es firmante, la legislación venezolana, partiendo de la carta magna, es decir, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagra desde el preámbulo, la igualdad y equidad de derechos para todos los Venezolanos, sin ningún tipo de distinción o forma de discriminación, en lo cual claramente están incluidas las personas con discapacidad, como bien lo establece el Art. 3 de la CRBV que indica que “El estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad...” y en su Art. 81; “Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar”. El Art. 87 por su parte establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no independientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. (pp. 43).

En Venezuela se ha incrementado de forma altamente considerable en las últimas décadas la atención a los ciudadanos con discapacidad, producto de los cambios en las Leyes relacionadas con la integración de estos ciudadanos venezolanos a todos los ámbitos: políticos, sociales, culturales, académicos y económicos.

Al igual que en otros países, Venezuela fue incorporando en su legislación normas para luchar por los derechos de las personas con discapacidad. Una de las leyes que nos sirve de base para esta investigación, es la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), ya que, en ella se contemplan normas dirigidas a asegurar

el derecho al trabajo del discapacitado o minusválido, incluyendo en la terminología a personas que sufren de deficiencias bien sea física o mental.

La Ley para personas con discapacidad (2007), forma parte también importante de las bases legales en esta investigación, esta ley entra en vigencia el 05/01/07 según Gaceta Oficial N° 38.598 para derogar la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas que había sido promulgada en 1994, garantizando esta ley el desarrollo integral de la población con discapacidad, con el apoyo de todos los sectores de la sociedad: la familia, los organismos públicos nacionales, estatales y municipales y los entes privados.

En el Art. 8 de la Ley para personas con Discapacidad se contempla lo siguiente:

La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos y entes de la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad, de las comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respecto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación. La atención integral será brindada a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna. (p. 7).

En esta Ley se destaca la institución del Consejo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) como ente rector de planificación y desarrollo de políticas y programas en materia jurídica, económica y educativa para las personas con discapacidad.

El Art 14 de la misma Ley, establece lo siguiente:

Toda persona con discapacidad, por si misma o a través de quien legalmente tenga su guarda custodia o probadamente le provea atención y

cuidado, tiene derecho a obtener para su uso personal e intransferible ayudas técnicas, definidas como dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales, para su mejor desenvolvimiento personal, familiar, educativo, laboral y social.

Los artículos números 6, 8, 14 y 16 de la Ley para personas con Discapacidad señalan claramente la definición de una persona con discapacidad tomando como referencia la clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), así como a su vez también se establece énfasis a las políticas públicas elaboradas con amplia participación de los entes gubernamentales para garantizar así la integración e inclusión a todas las personas con discapacidad, otorgándoles una mejor calidad de vida y ofreciendo oportunidad de ejercer sus derechos como ciudadanos dignos que son.

La ley de Educación a su vez, establece también la necesidad de incorporar a las personas con discapacidad, a través de los Artículos 3, 6, 32, 34 y 35, que garantizan darles oportunidades de estudio y trabajo a las personas con discapacidad.

Además de estas legislaciones y disposiciones mencionadas, debe tomarse en cuenta otros lineamientos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), la ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), la Ley Antidiscriminación en Venezuela, la Ley del INCES, el Código Civil, Leyes Estadales de Discapacidad y las Normas COVENIN.

En el 2004 es aprobada por FONDONORMA, la primera revisión de la Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas (15-12-2004), la cual establece los principios para el diseño, proyecto, remodelación, adecuación y construcción de edificaciones y el medio urbanístico en el ámbito nacional, con la finalidad de minimizar las barreras arquitectónicas.

Se puede decir entonces, según lo expuesto anteriormente, que existe un marco normativo que favorece la incorporación e inclusión al campo laboral Venezolano de

cualquier persona que por razones congénitas o adquiridas, presenten alguna discapacidad de carácter temporal, permanente, intermitente, total o parcial.

### **Variables de Estudio**

Para los efectos de ésta investigación, se utilizará la definición de Hernández y otros (1991) según el cual, la variable se define como “una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse... se aplica a un grupo de personas u objetos, los cuales pueden adquirir diversos valores respecto a la variable.” (Pp. 77)

Para Cursio, el concepto de variable se deriva de “...la capacidad de variación que puede tener el factor o característica que se está estudiando” (pp. 97). Esto, debido a que el objeto de estudio puede presentar o presenta diferentes resultados, valores o mediciones.

Según lo anterior, el termino variable se puede definir como cualquier característica o rasgo de la realidad que puede determinarse por observación y que puede mostrarnos diferentes valores de una unidad de observación a otra, bien sea cualitativa o cuantitativamente.

La validez de las variables va a depender sistemáticamente del marco teórico que fundamente el problema del cual se ha desprendido dichas variables, y de su relación directa con la hipótesis (o idea a defender) que la respalda.

Una vez que hayan sido identificadas las variables de estudio se procederá a operacionalizarlas, es decir, a “descomponer, luego de una definición nominal, cada una de las variables en estudio en los aspectos que las componen a fin de facilitar la recolección, con un alto grado de precisión, de los datos necesarios.” Ramírez (pp. 100)

Parafraseando a Ramírez (2007) la operacionalización de las variables va a consistir en descomponer las variables en dimensiones, extraídas las dimensiones, estas sufren un proceso en el cual se extraerán de ellas los indicadores que las definen como tales.

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico se puede conceptualizar como el armazón de la investigación, ya que sobre este sustenta una idea, un trabajo, una investigación. La importancia del mismo es semejante a la importancia del problema, del contenido y de las conclusiones de la investigación. Es por eso que en esta investigación se trabajarán con múltiples autores, quienes manifiestan desde diferentes enfoques, el universo de la metodología de investigación, logrando así a través de una amplia gama de perspectivas construir el enfoque más adecuado para esta investigación.

Investigación es por ende un concepto fundamental en este trabajo definido como: “un esfuerzo que se emprende para resolver un problema, claro está, un problema de conocimiento” (Sabino, 2000, pp.47)

#### **Tipo o Diseño de Investigación**

El tipo o diseño de investigación del presente trabajo será *Investigación de Campo* o *Diseño de Campo*, basado en la definición aportada por Arias (2007) donde una investigación de campo es “...aquella que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna...” (pp. 31); en este mismo orden de ideas Kerlinger (Citado por Ramírez, 2007) señala que los estudios de campo son aquellos que nos permiten “...indagar in situ los efectos de la interrelación entre los diferentes tipos de variables sociológicas, psicológicas, educacionales, antropológicas, etc.”. Por medio de la indagación bibliográfica y la recolección y análisis de datos es que obtendremos los elementos esenciales para el logro de los objetivos y metas propuestas para el presente trabajo de grado.

Es decir que en este tipo de diseño de investigación, los datos e información se toman del lugar donde se da el fenómeno o el hecho como tal y como se presenta sin la intervención por parte del investigador. En base a lo que es la investigación de campo, el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la UPEL (2006), define el diseño de campo como:

...el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y sus efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad... (p.18)

Es decir que con este diseño, obtendremos resultados que formen la base fundamental para la toma de decisiones y acciones que conlleven a la comprensión de la naturaleza del fenómeno que está siendo estudiado.

### **Nivel de la Investigación**

El nivel de profundidad del presente trabajo de investigación será de tipo *descriptivo*. Según Selltiz y Jahoda (citados por Ramírez, 2007) las investigaciones de nivel descriptivo son aquellos estudios cuyo objetivo es:

...La descripción, con mayor precisión de las características de un determinado individuo, situaciones o grupos, con o sin especificaciones de hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características (...) (p.71).

Este nivel de investigación según lo explicado anteriormente es el indicado para este trabajo, ya que en el se realizará un estudio de caso con el fin de establecer como se realiza el proceso de integración laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A., cual es el grado de aceptación de este personal en la empresa y si tanto la empresa como sus trabajadores cuentan con las condiciones mínimas para hacer favorable su estadía en la empresa, para así finalmente diseñar un programa de



formación que le permita a la empresa Ittaca Corp, C.A., crear una relación de calidad y productividad con empleados con discapacidad.

Un estudio que busca, citando a Curcio (2003) indagar la incidencia y los valores en que se manifestaron una o más variables... En síntesis cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno en sus componentes, su presencia o ausencia, la frecuencia con que ocurre, en quienes dónde y cuando se esta presentando dicho fenómeno.” (p. 109), es considerado una investigación de nivel descriptivo.

### **Operacionalización de Variables**

La operacionalización de las variables se realiza con la finalidad fundamental de evaluar las variables definidas dentro del marco teórico. En relación a esto Sabino (1986) la define como “una tarea que consiste en hacer que los conceptos y elementos que intervienen en el problema sean operativos, manejables y posibles de trabajar con ellos” (p117). De acuerdo con la anterior cita este proceso de operacionalizar tiene como propósito simplificar el manejo de los elementos y los factores que intervienen en el problema de investigación y se presenta a continuación un cuadro con la información detallada, relacionada con la operacionalización de variables.

En este sentido se retoma el objetivo General que forma parte del estudio de esta investigación el cual es: Diseñar un programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente de Información
<b>Diseño de programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad</b>	Programa de formación que fomente y facilite la incorporación efectiva de las personas con discapacidad a las áreas de trabajo.	Aplicación de Normativa legal	Legal	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	4,5,6,7,8,9,10,11,13,14	Cuestionario	Recurso Humano de la Empresa Ittaca Corp, C.A.
				Ley para las Personas con Discapacidad			
			Institucional	Filosofía de Gestión			
		Perfil laboral	Competencias	Grado de Escolaridad alcanzado	4,5,6,9,10,		
				Estructura del cargo	12,13,14		
			Conocimientos	Experiencias laborales	3,5,6,9,10, 12,14		
				Destrezas y habilidades			
		Factores Organizacionales	Infraestructura	Barreras arquitectónicas	1,2,3,4,5,3,6,7,8,9,10,11,12,13,14,1		
			Liderazgo	Sensibilidad Gerencial	5,16,19,20,22,21,		
			Bienes tangibles	Recursos Físicos y materiales	23,24,25		
		Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Clima laboral	2,3,4,5,6,7,8,9,12,13,14,16,17,18,19		
				Seguridad laboral	,22,23,24,25		
			Motivación	Valoración del trabajo	5,6,7,8,9,10,13,14		
				Cuestionario y encuesta			

## **Población y Muestra**

### **Población**

Para muchos autores, los términos universo y población son equivalentes, sin embargo al indagar y revisar otros materiales bibliográficos de la materia, se encuentran autores que los definen de diferente manera, por considerarlos términos diferentes. Parfraseando un poco a Ramírez (2007) el término universo se refiere al conjunto infinito de unidades observacionales que comparten características que los homogenizan en un conjunto, por su parte población es un concepto más delimitado. Donde la población entonces "...forma parte del universo, más no se confunde con él, es un subconjunto del universo, conformado en atención a un determinado número de variables que se van a estudiar... que lo hacen un subconjunto particular (...)" (pp.73).

Munch (2003) también coincide con lo propuesto en la definición anterior de Ramírez, señalando que "Mientras que la población se refiere a un grupo finito, el universo se refiere a sucesos que no tienen límites, infinitos" p. 99

Para la definición de la población en estudio de ésta investigación es considerada la definición de Curcio en su libro *Investigación Cualitativa* donde señala como población a "...todos aquellos elementos o personas de los que se desea conocer algo, es la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible a ser investigada" pp. 112.

Por lo tanto la población objeto de estudio en esta investigación son los trabajadores de la empresa Ittaca Corp, C.A., tanto personal con discapacidad, como aquellos que no presenten ningún tipo de discapacidad.

## Muestra

Hernández y otros (2010) definen la muestra como “un subgrupo de la población”, pero según los autores no nos basta con seleccionar un subgrupo de la población, dicha muestra debe ser representativa de la población, por esto Ramírez (2007) lo define como un “...grupo relativamente pequeño de una población que representa características semejantes a la misma.” (pp. 77). Para la selección de la muestra la mayoría de los autores coinciden que se puede tomar un aproximado del 30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad, aunque se asegure que entre mayor sea la muestra más representativa será esta.

Curcio (2002), indica que para hacer una efectiva selección de la muestra, ésta se debe hacer en función “...del problema, objetivos, hipótesis, variables y tipos de estudio.” Debiendo dicha muestra ser representativa de la población. Por lo tanto la muestra del presente proyecto investigativo será un 30% de la población total. De una población de 569 trabajadores sin discapacidad, se trabajará con 171 trabajadores como muestra. Y se toma el total de los trabajadores con discapacidad, quedando tanto la población como la muestra en dos personas con discapacidad.

Ahora bien, en el siguiente cuadro (N° 3) queda reflejada la población y la muestra de este trabajo de investigación:

Cuadro N° 3: Población y muestra de la investigación.

<b>ESTRATIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA (30%)</b>
Trabajadores con Discapacidad de la empresa Ittaca Corp, C.A.	1	1
Trabajadores sin Discapacidad de la empresa Ittaca Corp, C.A.	568	174
<b>TOTALES</b>	<b>569</b>	<b>175</b>

Fuente: María Nascimento, Angélica Pérez, Anyely Pinzón (2014)

## Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son aquellas que ayudarán a verificar y responder las interrogantes formuladas. Todo en correspondencia a los objetivos y el problema de esta investigación. En este orden de ideas se entenderá por técnica "...el procedimiento o forma particular de obtener datos o información", y por instrumento "cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (Arias, 2007, p. 67).

Las técnicas de recolección de datos a utilizar en este trabajo investigativo son la observación y la encuesta escrita. Se hace necesario conocer primero cada una de estas técnicas, su alcance e implicación. Parafraseando a Munch (2003), la observación, por su parte es una de las etapas más importantes del proceso de investigación científica, ya que de ella parte la definición del problema de investigación, pasando por todas sus etapas hasta incluirse en el informe de resultados.

Según Arias (2007) la observación es:

Una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos. (p.69)

La Observación es el "registro sistemático, valido y confiable del comportamiento o conducta manifiesta." Pp. 115, Curcio (2003)

La observación es una técnica empírica por excelencia, la más primitivo y a la vez la más usada. Es un procedimiento cuya principal función es recoger información sobre el objeto que se va a estudiar. Esta recogida implica una actividad de codificación: la información bruta seleccionada se traduce mediante un código para ser transmitida a alguien. Consiste en utilizar los sentidos para recolectar datos e información, observar hechos y realidades.

De acuerdo a los tipos de observación en esta investigación abordaremos *la observación simple o no participante* en la cual, según Arias (2007) "...El investigador observa de manera neutral sin involucrarse en el medio o la realidad en la que se realiza el estudio." (p. 69).

La observación permitirá respaldar y posteriormente diseñar el resto de las técnicas de investigación. Esta a su vez también será de tipo libre o no estructurada, la cual Arias (2007) define como aquella "...que además de realizarse en correspondencia con unos objetivos, utiliza una guía diseñada previamente, en la que se especifican los elementos que serán observados" (p. 70).

El instrumento que se utilizará para la técnica de la observación será la escala de estimación que según Arias (2007) es un instrumento "...que consiste en una escala que busca medir cómo se manifiesta una situación o conducta". (p. 71).

Otra técnica metodológica con la que se trabajara será la encuesta según Arias (2007). Se define la encuesta como "...una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular. (p. 72).

Para Munch (2003) en la encuesta "la recopilación de la información se realiza mediante preguntas que midan los diversos indicadores que se han determinado en la operacionalización..." (p. 55). Es por ello que la encuesta elaborada para este proyecto se encuentra fundamentada en los indicadores propuestos en la operacionalización de las variables en estudio.

La encuesta será una de las técnicas de recolección de datos, ya que se podrá indagar la opinión del personal de la empresa Ittaca Corp, C.A., en relación a las personas con discapacidad, y la opinión de las personas con discapacidad con respecto al trato que reciben del resto de trabajadores de la empresa. Para el sondeo de esta información se realizara una entrevista de tipo estructurada o formal, que consiste en "...una guía prediseñada que contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado... la misma guía puede servir como instrumento para registrar las respuestas (...)" (p. 73).

Y por último, se trabajará con el cuestionario que según Arias (2007) es:

La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (p. 74).

El tipo de cuestionario que abordaremos en esta investigación será de tipo mixto, el cual según Arias (2007) “es aquel cuestionario que combina preguntas abiertas, cerradas y mixtas.” (pp. 75)

Sobre la base de Munch (2003), el cuestionario de esta investigación estará fundamentado en el “marco teórico, la hipótesis, sus variables y los objetivos de la investigación...es muy conveniente que cuando se elabore el cuestionario, se tenga a la mano la operatividad de las variables, para asegurarse de que todos los indicadores están siendo investigados” (p. 56).

Una vez validado el instrumento por considerar que reunían las características necesarias para la recolección de información de acuerdo con los objetivos de la investigación, tales como: presentación, instrucciones, preguntas mixtas, fácil de responder y de administrar en breve tiempo, estructurado por variables se procedió a la aplicación de los mismos a los trabajadores con y sin discapacidad de la empresa Ittaca Corp, C.A.

### **Técnica de análisis de Datos**

Luego de recolectada la información como resultado de la observación y la encuesta, se procederá a tabular los datos y se realizará una interpretación y análisis de los mismos utilizando gráficos de circulares, de barras y de dispersión. Estas interpretaciones, Según Hernández y otros (2010) se basan en:

...un método que busca obtener información de sujetos, comunidades, contextos, variables o situaciones en profundidad, asumiendo una postura reflexiva y evitando a toda costa no involucrar sus creencias o experiencia (p. 20).

Dicho análisis permitirá establecer las conclusiones de este trabajo de investigación, el diseño del programa necesario y dará paso a las recomendaciones para la empresa Ittaca Corp, C.A



## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

En el presente capítulo se encuentra la identificación del tipo de análisis implementado, seguido de la forma de presentación de los datos obtenidos, el nivel 1 de análisis y finalmente la presentación de los resultados obtenidos.

#### Observaciones Directas

Para el presente trabajo de investigación se realizaron observaciones directas en la empresa Ittaca Corp, C.A. mientras se desarrollaban las actividades diarias. Las mismas se llevaron a cabo en distintos momentos para obtener información necesaria.

Para llevar a cabo dicha observación se elaboró una lista de cotejo para señalar los aspectos más relevantes para el estudio. Los resultados obtenidos en la observación se representaron en un cuadro con sus respectivos criterios (SI / NO).

Cuadro N°.4 Lista de Cotejo.

N°	Aspectos a Observar	SI	NO
1	Existen rampas dentro y fuera de la empresa que faciliten la accesibilidad y el desplazamiento de las personas con discapacidad.	X	
2	El pavimento de las rampas es firme y antideslizante, y adicionalmente cuentan con pasamanos.	X	
3	Dentro y fuera de la edificación de la empresa están colocadas señales de seguridad e identificación.		X

<b>4</b>	Las señales están ubicadas en condiciones adecuadas (alturas, superficies, distancias) para las personas las personas con discapacidad.		X
<b>5</b>	Todas las señalizaciones han sido realizadas recurriendo simultáneamente a distintos tipos de comunicación (visual, táctil audible)		X
<b>6</b>	Las puertas que separan los espacios dentro de la empresa e incluso aquellas que permiten el acceso a la edificación tienen la amplitud requerida para el acceso de personas en silla de ruedas.	X	
<b>7</b>	Los pasillos están bien iluminados, natural y/o artificialmente.	X	
<b>8</b>	Los pasillos cuentan con luces de emergencia propia para caso de apagones o siniestros.	X	
<b>9</b>	Las escaleras disponen de pasamanos y barandas en toda su longitud y en ambos sentidos de circulación.	X	
<b>10</b>	La empresa cuenta con un servicio interno de ascensores que facilitan el desplazamiento de las personas.	X	
<b>11</b>	Los ascensores cuentan con el ancho, la altura y el largo mínimo necesario para el acceso de personas en silla de ruedas.	X	
<b>12</b>	Dentro del ascensor; Los botones de emergencia y parada están ubicados en la parte inferior del panel de control.	X	
<b>13</b>	Los botones del panel de control están demarcados con el sistema Braille de manera que puedan ser identificados por las personas que padezcan deficiencia visual.	X	

14	Los ascensores tienen pasamanos en los cerramientos fijos.	X	
15	Los ascensores cuentan con dispositivos auditivos y luminosos que orientan a las personas sobre la proximidad del piso a arribar o sobre el cual se encuentran.	X	
16	Los baños ubicados dentro de la empresa están señalizados.	X	
17	Las salas de baño son accesibles a personas con discapacidad visual o con algún impedimento motriz estando en silla de ruedas o usando bastón.	X	
18	Los lavamos están libre de obstáculos y su ubicación (altura, distancia) permite que puedan ser usados por una persona en silla de ruedas.	X	
19	Los accesorios sanitarios tales como dispensador de jabón, dispensador de toallas entre otros están ubicados a una altura accesible para cualquier persona incluyendo aquellas en silla de ruedas.	X	
20	Las vías de evacuación están debidamente señalizadas	X	

### **Análisis General de la lista de cotejo aplicada**

Durante las observaciones en la empresa se encontró que la empresa no cuenta con barreras arquitectónicas que le dificulten el libre acceso a personas con discapacidad a la empresa. Lo cual resulta sumamente positivo ya que, de incorporar personas con discapacidad a su nómina no se requiere un gasto mayor o una gran inversión por parte de la empresa para la modificación de la estructura física.

Con este primer instrumento se resalta que no existen impedimentos mayores para la incorporación de personas con discapacidad en la empresa.

Cabe destacar que la empresa no cuenta con las señalizaciones de seguridad e identificación o que las que existen no están ubicadas correctamente, más sin embargo en una inducción se les puede orientar o se brinda el apoyo para su correcta ubicación

### Encuestas

Para el trabajo de investigación se entregaron a los trabajadores de la empresa Ittaca Corp, C.A., un cuestionario para ser llenado por ellos mismos en la empresa. Con el fin de recabar la mayor información posible para la identificación del problema.

#### Análisis de los datos obtenidos en el cuestionario

Cuadro N°5. Consideraciones de los encuestados en torno a la discapacidad

	Responda las interrogantes que se presenta a continuación de acuerdo a su grado de adecuación	De acuerdo	%	Desacuerdo	%
1	<b>Usted considera que las Personas con Discapacidad son:</b>				
	Las que están incapacitadas para realizar actividades, trabajos, movimientos, deportes, etc.	2	1,14	173	98,8
	Las que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades que limita en algún aspecto las actividades cotidianas de su vida.	170	97,14	5	2,87
	Las que tienen impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.	170	97,14	5	2,87
	Personas consideradas anormales debido a la ausencia de sus capacidades, entre ellas están las sordas, las ciegas, los inválidos, etc.	1	0,57	174	99,43

<b>2</b>	<b>¿En cuál de estas situaciones se encuentra con respecto a la discapacidad?</b>				
	No tengo contacto con personas que padezcan alguna discapacidad	0	0	0	0
	En mi lugar de trabajo hay compañeros que tienen alguna discapacidad	169	96,57	6	3,42
	En mi familia hay personas que padecen alguna de discapacidad	37	21,14	138	78,85
	Yo soy una persona con necesidades especiales.	1	0,57	174	99,43
<b>3</b>	<b>¿Cuál considera usted que es la mejor manera de facilitar el tránsito de las personas con discapacidad visual?</b>				
	Que siempre salgan acompañados de algún amigo o familiar ya que por ser una persona discapacitada no pueden desenvolverse solas(os).	9	5,14	166	94,85
	Que los entes encargados trabajen en la modificación de los semáforos, adecuándolos a las necesidades de las personas con discapacidad	150	85,71	25	14,25
	Que sean diseñados otros espacios exclusivos para el tránsito de las personas con discapacidad retirados de los que utilizan las demás personas.	2	1,14	173	98,8
	La mejor manera de colaborar con estas personas es decirle el momento en el que el semáforo este en verde para que puedan cruzar.	173	98,8	2	1,14

### **Análisis de los resultados**

El ítem N° 1 señala como los trabajadores ven a las personas con discapacidad. En su gran mayoría los trabajadores reconocen a las personas con discapacidad como: *“Las que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades que limita en algún aspecto las actividades cotidianas de su vida.”*

De lo anterior podemos concluir que los trabajadores tienen una visión acertada sobre lo que son personas con discapacidad. No tienen una visión despectiva ni peyorativa.

El Item N° 2 nos permitió conocer que todos los trabajadores tienen contacto con personas con discapacidad, bien sea por medio de amigos, familiares, el lugar de trabajo, etc. Lo que nos permite resaltar que el programa es oportuno, ya que no solo servirá para el lugar de trabajo sino que se puede aplicar en la vida diaria de los trabajadores.

Del Item N° 3 por su parte podemos concluir que en la empresa no existe rechazo hacia las personas con discapacidad, no se considera que deban estar excluidos de la sociedad, por el contrario se considera que es responsabilidad de los entes encargados trabajar en la modificación de las vías públicas y señalizaciones, adecuándolas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Cuadro N° 6: Conocimiento en torno a la discapacidad

	<b>Responda las interrogantes que se presenta a continuación de acuerdo a su grado de conocimiento</b>	<b>Conozco poco</b>	<b>%</b>	<b>Nada</b>	<b>%</b>	<b>Conozco mucho</b>	<b>%</b>
<b>4</b>	<b>¿Qué formas de discapacidad conoce?</b>						
	Ciegos, Sordos, retrasados Mentales.	150	85,71	0	0	25	14,28
	Discapacidad Sensorial y Motora.	161	92	0	0	14	8
	Inválidos.	6	3,42	0	0	169	96,57
	Discapacidad Intelectual.	130	74,28	16	9,14	29	16,57

## Análisis de los resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre las formas de discapacidad que los trabajadores conocen se deduce que los empleados no desconocen los tipos de discapacidad. Los mismos aseguran tener un cierto conocimiento sobre las formas de la discapacidad. La única opción que fue tildada con “Nada” fue la discapacidad intelectual que arrojó un 46,7%.

Sin embargo de los resultados anteriores se resalta el desconocimiento en cuanto a las clasificaciones de las formas de discapacidad.

Se concluye que se debe reforzar a los trabajadores en materia de las formas de discapacidad existentes, ya que, si bien tienen cierto conocimiento, de acuerdo a lo asegurado en el cuestionario, señalaron que es poco lo que saben y se debe hacer un énfasis en lo que es la discapacidad intelectual la cual arrojó un margen de mayor desconocimiento.

Cuadro N° 7: Ítems inclusión laboral de personas con discapacidad

5	<b>Responda la interrogante que se presenta a continuación:</b>	<b>Oportuno</b>	<b>%</b>	<b>Inoportuno</b>	<b>%</b>	<b>No es</b>	<b>%</b>
	¿Consideraría Ud. Reclutar y Seleccionar a Personas con discapacidad para ocupar algunos puestos de trabajo vacantes dentro de la empresa?						
	No lo consideraría ya que independientemente de sus conocimientos y experiencias el proceso de adaptación de una persona con discapacidad es engorroso y representa una pérdida de tiempo.	2	1,14	173	98,85	0	0
	Lo consideraría solo para aquellos puestos de trabajo que no requieran tanto esfuerzo	7	4	168	96	0	0

	físico ni intelectual ya que su condición de Persona con Discapacidad así lo exige.						
	No lo descarto como posibilidad, sin embargo serían mis últimas opciones ya que incorporar a personas con discapacidad en las empresas requiere de gran inversión económica.	23	13,14	152	86,85	0	0
	Si, consideraría incluir en el proceso de Reclutamiento y Selección a las personas con discapacidad.	151	86,28	24	13,71	0	0

### Análisis de los Resultados

En base a los resultados arrojados en el cuestionario sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, se concluye que hay un clima organizacional en el cual se podrían incluir a las personas con discapacidad puesto que, en sus respuestas no se descarta la posibilidad de ingresar personas con discapacidad, aunque lo consideran una gran inversión económica y la opción de considerar incluir en el proceso de Reclutamiento y Selección a las personas con discapacidad nos señala un 86,28 % de personal que está abierto a esta posibilidad.

De lo anterior se concluye que la organización se encuentra abierta a la posibilidad de incluir personas con discapacidad en su nómina.

Cuadro N° 8: ¿Por qué existe la exclusión laboral de las personas con discapacidad?

6	Las personas con discapacidad han vivido al margen de la sociedad, privándose entre otras cosas de obtener un empleo, ¿esto se debe a qué?:	Oportuno	%	Inoportuno	%	No es beneficios	%
		170	97,14	5	2,85	0	0



Las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional y esto impide que cumplan con las exigencias de cualquier puesto de trabajo.	170	97,14	5	2,85	0	0
Las empresas no están preparada para incorporar personas con discapacidad en el trabajo	153	87,42	22	12,57	0	0
Las personas con discapacidad representan pérdida de tiempo y dinero por ellos las empresas se abstienen de incluirlas en sus grupos de trabajo.	2	1,14	173	98,85	0	0
Las personas con discapacidad afectan las relaciones laborales en las empresas	0	0	175	100	0	0
Los equipos de trabajo no están preparados para recibir personas con discapacidad	170	97,14	5	2,85	0	0
Se tiene la creencia de que las personas con discapacidad no son eficientes en el trabajo	130	74,28	45	25,71	0	0

### **Análisis de los resultados**

Los resultados del cuestionario anterior señalan el por qué no son incluidas las personas con discapacidad en las empresas, un 97,14% de los empleados señalan que existe la creencias por parte de los empleadores que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo, lo que hace énfasis en señalar en el programa sobre las fortalezas y virtudes de las personas con discapacidad, ya que como cualquier ser humano también poseen debilidades y fortalezas que se pueden aprovechar a nivel organizacional.

La segunda afirmación del cuestionario señala por qué existe la creencias de que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo, un 97,14% de los empleados afirman que las personas con discapacidad no han tenido acceso a la

educación y a la formación profesional y esto les impide que cumplan con las exigencias de cualquier puesto de trabajo.

Por su parte los empleados en las tercera y sexta afirmaciones aseguran que tanto las empresas, como sus equipos de trabajo no están preparadas para incorporar a personas con discapacidad en su nómina, lo que le da un mayor sentido al programa educativo de inclusión, ya que con él se busca preparar a las empresas para realizar una efectiva inclusión de personas con discapacidad.

En las afirmaciones cuatro y cinco, los empleados casi en su totalidad aseguran que las personas con discapacidad no representan una pérdida de tiempo y dinero para las empresas y en su totalidad afirman que tampoco interfieren en las relaciones laborales en las empresas.

Cuadro N° 9: ítems inclusión laboral de personas con discapacidad.

7	Responda las interrogantes que se presenta a continuación las siguientes proposiciones	Oportuno	%	Inoportuno	%	No es beneficioso	%
	<b>Considera usted que las empresas deben</b>						
	Sensibilizar a sus empleados a trabajar con personas con discapacidad	175	100	0	0	0	0
	Formar al personal para integrar al equipo de trabajo a personas con discapacidad	175	100	0	0	0	0
	Preparar a los clientes para que sean atendidos por personas con discapacidad	175	100	0	0	0	0
	Adecuar las instalaciones para el desempeño adecuado de personas con discapacidad	175	100	0	0	0	0

## Análisis de los resultados.

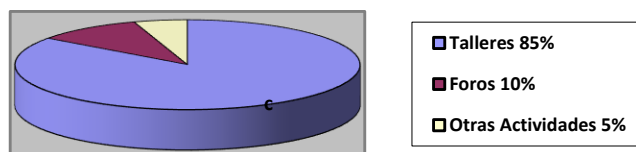
Los resultados del Ítem N° 7 sobre inclusión laboral muestra el grado de aceptación por parte de los empleados a políticas de inclusión a personas con discapacidad y a un cambio en la filosofía de gestión que permita el ingreso adecuado de personas con discapacidad.

En su totalidad los empleados consideran que se debe sensibilizar en las empresas para trabajar con personas con discapacidad, formándolos y adecuando las instalaciones para el desempeño adecuado de las personas con discapacidad.

En conclusión el personal de la empresa Ittaca Corp, C.A. se encuentra receptivo a programas de formación y sensibilización.

Grafico N° 1: ítems actividad educativa que se deban emplear para la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo.

¿Qué tipo de actividad educativa cree usted que las empresas deben formular para incorporar personas con discapacidad en el trabajo?



### Análisis:

Los trabajadores de la empresa Ittaca Corp, C.A. consideran en un 85% que las empresas deben realizar talleres que fomenten una inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la empresa como actividad educativa de incorporación.

En base a los resultados obtenidos en este ítem se considera para el programa educativo realizar las sesiones en forma de taller para los trabajadores de la empresa.

### **Encuesta a los Gerentes**

Para completar la búsqueda de datos se le entregó a la Gerencia un cuestionario para ser llenado en la empresa, la misma con el fin de conocer su opinión en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.

### **Análisis de los datos obtenidos**

Cuadro N° 10: Cuestionario: Ítems incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad.

	<b>Marque con una x según corresponda.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>1</b>	¿Han laborado en su empresa personas con discapacidad?	x	
<b>2</b>	¿Hay personas con discapacidad contratadas en su empresa actualmente?	x	
<b>3</b>	La Ley del trabajo establece, como mínimo, que el 5% de la plantilla en empresas de más de 20 trabajadores, deben ser personas con discapacidad. ¿Conocía la existencia de esta cuota de contratación marcada por la LOTTT y por la Ley para Personas con Discapacidad (LPCD)?	x	

### **Análisis de los resultados**

En los resultados del cuestionario aplicado en la Gerencia de la empresa Ittaca Corp, C.A. se observó que no se desconoce la cuota de contratación estipulada por la LOTTT, si han trabajado y existen personas con discapacidad en la empresa.

Cuadro N° 11: Cuestionario: Ítems incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad.

4	<b>Según su opinión, algunas empresas no incorporan a su equipo de trabajo Personas con Discapacidad porque:</b>	Si	No
	No se conocen los procedimientos para contratarlas, falta de información	x	
	Se necesita apoyo personal y cierto grado de productividad.	x	
	Existen gran cantidad de exigencias relacionadas con la infraestructura y su adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad.	x	

### Análisis de los resultados

En su opinión la Gerente de la empresa Ittaca Corp, C.A. afirmó que las empresas no incorporan en su equipo de trabajo a personas con discapacidad porque no conocen los procedimientos para contratarlos y por las grandes exigencias relacionadas a la infraestructura que demandan las personas con discapacidad.

De acuerdo a esto el programa ha elaborado debe mostrar cuales son los procedimientos para contratar a personas con discapacidad y como la empresa puede adaptarse a sus necesidades y exigencias.

Cuadro N° 12: Cuestionario: Ítems incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad.

5	<b>De tomar la decisión de incorporar a personas con discapacidad ¿Estaría dispuesto a modificar las instalaciones de la empresa de acuerdo a las necesidades de estas personas?</b>	Si	No

	Requiere una gran inversión económica adaptar las instalaciones a las necesidades de estas personas.	x	
	Las personas con discapacidad pueden adaptarse sin problemas a la infraestructura actual de la empresa.		x
	Modificaría aquellos espacios que así lo requieran de forma que satisfagan las necesidades de los trabajadores.	x	
	Una persona con discapacidad pueden desempeñar cualquier trabajo, siempre y cuando cuente con las condiciones adecuadas.	x	
	Aquellos que no requieren tanto esfuerzo ya que son personas que tienen muchas limitaciones.	x	
	No hay ningún trabajo que puede ser elaborado por personas con discapacidad.		X

### Análisis de los resultados

Los Ítems del cuestionario anterior señalan que en la Gerencia existe un grado de aceptación a la inclusión de personas con discapacidad, puesto que estarían dispuestos a modificar los espacios que sean necesarios para satisfacer las necesidades de trabajadores con discapacidad, a pesar de considerarlo una gran inversión económica, ya que entienden que una personas con discapacidad puede desempeñar cualquier trabajo dependiendo de su condición siempre y cuando cuente con las condiciones adecuadas.

Cuadro N° 13: Cuestionario: Ítems incorporación al campo laboral de las personas con discapacidad.

<b>6</b>	<b>Incluir dentro de su grupo de trabajo Personas con discapacidad requiere entre otras cosas de un proceso de capacitación que facilite a los empleados toda la información que facilite este proceso de inserción, ¿Estaría de acuerdo con implementar este tipo de programas dentro de su empresa?</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
----------	---	-----------	-----------

	Estaría de acuerdo porque lo considero fundamental para la efectiva inserción al campo laboral de personas con discapacidad.	x	
	Lo considero solo una opción más ya que según mi opinión únicamente el tiempo en convivencia permitirá que las personas con discapacidad y los demás empleados logren trabajar en equipo.		x
	No lo creo necesario, pienso que no constituye más que una inversión económica.		x

### **Análisis de los resultados**

El Ítem anterior muestra que la gerencia de la empresa estaría de acuerdo en realizar un proceso de capacitación que facilite a los empleados toda la información sobre este proceso de inserción, ya que lo consideran fundamental para la inserción efectiva de las personas con discapacidad.

De acuerdo lo anterior se resalta el apoyo y la aceptación no solo de los trabajadores de la empresa Ittaca Corp, C.A., sino también de la gerencia tanto de la implementación de un programa educativo para la incorporación a la empresa de personas con discapacidad, como de la incorporación a la nómina de las mismas

## **CAPITULO VI**

**La Propuesta de un Programa educativo para la  
incorporación al campo laboral de personas con  
discapacidad en la empresa**



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION**  
**ESCUELA DE EDUCACION**  
**PROPUESTA**

Propuesta de un Programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa

**Autor (es):**

Nascimento, María

Pérez, Angélica

Pinzón Anyely

Ciudad Universitaria, 2015

## **PRESENTACIÓN**

El trabajo es una actividad que cobra una vital importancia en la vida humana, no solo por su dimensión económica, también es esencial ya que el hombre no es un ser pasivo sino activo, y el trabajo o la actividad personal es la expresión de sus capacidades tanto físicas como mentales, es el lugar en donde el hombre se desarrolla y perfecciona, de ahí que el trabajo no sea únicamente un medio para la producción de recursos financieros sino un fin en sí mismo que puede ser buscado por sí mismo y gozado.

Para las personas con discapacidad un programa educativo para su inserción es de suma importancia ya que le permitirá construir y consolidar su proyecto de vida. La incorporación al mundo laboral representa la entrada al mundo productivo. Este período que resulta difícil para todos, lo es especialmente para aquellos jóvenes que presentan algún tipo de necesidades especiales.

La falta de programas educativos para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad se evidencia en los índices de desempleo de las personas con discapacidad, en los números de trabajadores con discapacidad que existen en las empresas, en este caso particular en la empresa Ittaca Corp, C.A., en la que solo existen dos personas con discapacidad, razón por la cual la empresa presenta una manifiesta dificultad de manejo propio de la circunstancia.

La importancia que engloba la palabra discapacidad está constituida en entender que ésta pueda vivir en nosotros, pero nosotros no en ella, ya que por cualquiera razón nosotros también nos podemos convertir en una persona con discapacidad.

En el programa educativo que a continuación se presenta se le aportan las herramientas necesarias a los trabajadores de la empresa Ittaca Corp, C.A. para que logren una inclusión efectiva y de calidad, brindándoles la información a los trabajadores acerca del tema de discapacidad, de la misma forma sensibilizarlos acerca de lo beneficioso que resulta el conocer sobre estos aspectos relacionados con los trabajadores con necesidades especiales y discapacidades tanto físicas como mentales.

A través del taller se brindarán instrucciones y técnicas que permitan tener un trato ameno y adecuado con las personas con discapacidad en la empresa, contribuyendo así a un clima organizacional agradable para todos. También, aportaremos información sobre las bases legales y guías para el trato adecuado.

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, la intención de esta propuesta es de carácter educativo, en la posibilidad de ofrecer opciones de desarrollo humano e inclusión laboral a partir del desarrollo de actividades educativas. Se propone un programa educativo sobre la inserción laboral de personas con discapacidad a la empresa Ittaca Corp, C.A.

Este programa podrá ser implementado posteriormente en esta Organización, en otras similares, y por profesionales de Educación o Recursos Humanos.

El programa consta de un conjunto de talleres de grupo con una secuencia de actividades listas a ser ejecutadas, que dentro de un presupuesto económico es de bajo costo, estando así al alcance de todas las organizaciones que necesiten orientaciones laborales en cuanto a la inserción de personas con discapacidad.

## JUSTIFICACIÓN

Al hablar de personas con discapacidad, uno de los conceptos más utilizado es el de Integración Laboral. Pero ¿qué se entiende por integración laboral? No es más que la incorporación efectiva de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real en las empresas, donde el trabajador con discapacidad trabaja e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin discapacidad, diferentes del personal de los servicios de apoyo.

Dicha integración laboral de las personas con discapacidad en las empresas se ha ido continuamente abriendo camino mediante las diversas estructuras de apoyo que se han creado en los últimos años.

En nuestro país se han creado leyes y normativas, hoy día vigentes; que favorecen dicha inclusión, más sin embargo no se cumple cabalmente en todas las organizaciones. También existen algunos programas de integración pero debido al gran número de personas que presentan algún tipo de discapacidad no todas tienen la oportunidad de acceder a la vida laboral adecuadamente.

Considerando que Ittaca Corp, C.A. no cuenta con un programa de inserción ni con personal con discapacidad activo en su nómina de trabajadores, la propuesta de un Programa educativo para la integración al campo laboral de personas con discapacidad es factible, por su bajo costo y alto nivel de efectividad.

Lo anteriormente expuesto justifica la elaboración de un programa educativo que guiará y facilitará la integración laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A. Ayudando de esta forma a los trabajadores que hoy en día laboran en esta empresa a renovar el respeto, la conciencia, y la valoración de los demás, así como las relaciones interpersonales con una visión positiva.

El propósito de un programa educativo para la incorporación efectiva al campo laboral de las personas con discapacidad es aportar desde lo micro (una empresa particular) a crear un cambio macro (la adaptación del programa para otras empresas), hacer factible, efectivo y posible una adecuada inserción a la vida socio productiva de las

personas con discapacidad, logrando que tanto la empresa como los empleados se sientan bien y conformes.

## **PROPÓSITO**

Sensibilizar a los trabajadores de la empresa Ittaca Corp, C.A para que sean agentes activadores de un clima organizacional confortable permitiendo así la inserción laboral satisfactoria de personas con discapacidad.

## **OBJETIVOS**

- Conceptualizar el término discapacidad, su clasificación y tipos.
- Identificar las normativas vigentes que protegen a las personas con discapacidad.
- Describir los beneficios, las oportunidades y las barreras que tienen las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral.
- Describir las distintas formas de generar un clima organizacional inclusivo y equitativo dentro de las empresas.
- Analizar los aspectos más importantes relacionados con el tema de la seguridad laboral.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

En el desarrollo del presente plan de capacitación se tomó como fundamento psicosocial y educativo la corriente humanista, la cual permite la comprensión del comportamiento de las personas como seres individuales dentro de una sociedad, capaces de generar un ambiente óptimo. El carácter social de los seres humanos no está determinado únicamente por su necesidad de relacionarse con sus semejantes.

El ser humano está hecho para la vida en sociedad y gracias a ella es que asegura su existencia. Dentro de la Psicología Humanista “cada hombre percibe una realidad

desde su punto de vista...” (Edulat, 2001, pp. 4) y al obtener apoyo emocional para su desarrollo es capaz de lograr su progreso y el de sus semejantes.

De igual forma, se toma en como fundamento la teoría de Albert Bandura (1980), quien sustenta el aprendizaje social, alegando en sus trabajos que el individuo no puede aprender aisladamente, que debe procurarse un programa o modelo, sin duda el mejor modelo siempre han sido los padres y docentes, las figuras superiores, las cuales toma como patrón.

Se toma en consideración la teoría de Ausubel (1983), quien dice que para lograr el aprendizaje significativo deben intervenir a la vez tres elementos: El alumno que aprende, el contenido el cual es el objeto de aprendizaje y el docente que promueve y facilita el aprendizaje del alumno. Si uno de estos elementos falla se rompe el triángulo y falla la afectividad.

## **MODELO DIDÁCTICO SELECCIONADO**

El modelo seleccionado para la elaboración del módulo instruccional se describe mediante su fundamentación teórica a continuación:

Dorrego, E. (1991) define la instrucción como “el proceso mediante el cual se orienta el aprendizaje de un individuo, tomando en cuenta las características del que aprende los resultados esperados del aprendizaje, así como las características y fases de este último proceso”

Para la autora Dorrego, E. (1991), la producción de los medios instruccionales percibe una serie de procesos interrelacionados, los cuales se fundamentan en las siguientes consideraciones:

- 1.- El medio instruccional debe ser diseñado atendiendo a las fases de un diseño instruccional.
- 2.- La elección del medio se genera como una de las fases del diseño general de la instrucción.

La elección de los medios depende de:

- A. Los objetivos
- B. Las estrategias instruccionales.
- C. Las particularidades de los medios
- D. El contenido a transmitir.
- E. Las características de los participantes.
- F. Las características de los facilitadores.
- G. La factibilidad de producción y uso.

3.- El medio instruccional se concibe aquí como cualquier persona, dispositivo o material que transmita el mensaje demandado para el logro de un aprendizaje.

El programa educativo se sustenta a su vez también en la teoría de Gagné, R. (1979), la cual se respalda en los procesos de aprendizaje, es decir, las informaciones provenientes del ambiente entran por medio de los receptores, luego pasan al registro sensorial. La información va a la memoria de corto alcance, en donde se lleva a cabo una codificación conceptual, si la información se relaciona con alguna ya existente puede ser codificada y llevada seguidamente a la memoria de largo alcance, también puede auxiliar un ensayo o repetición interna o la existencia de motivación externa. Si no se produce una codificación adecuada de la información, ésta desaparece y se recupera a raíz de un estímulo externo sólo, si ha sido registrada. La información pasara al generador de respuestas que la transformará en acción, es decir, una manifestación en forma de conducta.

El modelo de la autora Dorrego, E. (1991), se cimienta en la teoría de procesamiento de la información y la teoría instruccional de Gagné, el cual está constituido por cinco (5) fases estructuradas de la siguiente manera

Fase 1: Formulación de los objetivos terminales que serán alcanzados con el uso del material respectivo

Fase 2: Análisis estructural, conductas de entrada, requisitos previos y procesos cognoscitivos implicados.

Fase 3: A partir de las consideraciones anteriores se formulan los objetivos específicos, los cuales deben señalar la conducta que el alumno evidenciará luego de trabajar con el material. Estos objetivos deben ser organizados siguiendo la secuencia

Fase 4: (a) la determinación de las estrategias instruccionales, (b) la selección y organización del contenido y (c) la especificación de las variable técnicas del medio.

Fase 5: Evaluación formativa y sumativa. Estos procesos se deben diseñar en esta fase, aunque su desarrollo con el propósito formativo debe conducirse paralelamente al desarrollo de las fases de planificación y realización (Para la evaluación se presenta un procedimiento posteriormente).

En la propuesta de un Programa Educativo para la integración al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa IttacaCorp, C.A., Se establecen relaciones directas con el modelo de la autora Dorrego, E. (1991), debido a la naturaleza del estudio en cuestión.



## 6.6. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MÓDULO INSTRUCCIONAL

Se presenta un programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad, dirigido a los trabajadores de la empresa Ittaca Corp, C.A. el cual fue concebido como estrategia para el desarrollo de acciones de orientación a los trabajadores para que sean agentes activadores de un clima organizacional confortable, de un ambiente integrador y sin ningún tipo de discriminación.

El programa educativo consta de una serie de sesiones que engloban contenidos, actividades, evaluación, tiempo y recursos de manera sistemática para un efectivo desarrollo. A continuación sus principales características:

**Dirigido a:** Personal que labora en la empresa IttacaCorp, C.A.

**Duración:** 20 horas

**Modalidad:** Presencial

**Lugar:** Espacios de la empresa IttacaCorp, C.A.

**Responsables:** Angélica Pérez, María Nacimiento y Anyely Pinzón



**MODULO INSTRUCCIONAL SOBRE LA INSERCIÓN  
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA  
EMPRESA ITTACA CORP, C.A.**

## ESTRUCTURA DEL TALLER

TEMAS	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS
<p><b>La discapacidad: Clasificación y tipos.</b></p>	<p>En este tema se abordara el concepto de discapacidad, así como también todo lo relacionado con la clasificación y sus tipos; aspectos que soportarán en gran medida el desarrollo del taller.</p>	<p><b>Recurso humano:</b> Facilitadoras</p> <p><b>Recurso Materiales:</b> Laptop, Video beam, glosario de términos, lápices.</p>	<p>Torbellino de ideas Clase expositiva Dinámica de grupo</p>
<p><b>Normativas que protegen a las personas con discapacidad: Marco legal Nacional E internacional.</b></p>	<p>En este tema los participantes van a conocer el Marco Legal Nacional e Internacional, al igual que los Entes Nacionales e Internacionales que protegen a las personas con discapacidad sobretodo en el ámbito laboral.</p>	<p><b>Recurso humano:</b> Facilitadoras</p> <p><b>Recurso Materiales:</b> Laptop, Video beam, leyes, guías al participante, lápices</p>	<p>Clase expositiva</p>

<p><b>Inserción laboral de las personas con discapacidad: Oportunidades, Beneficios y Barreras inclusivas.</b></p>	<p>Este tema le permitirá conocer a los participantes del taller el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, las oportunidades que deberían tener estas personas al ser incluidas laboralmente y los beneficios de este proceso no solo para los trabajadores sino también para la empresa. De la misma manera se hará referencia a todas las barreras que impiden la inclusión de las personas con discapacidad en la Sociedad y en especial en el campo laboral.</p>	<p><b>Recurso humano:</b> Facilitadoras</p> <p><b>Recurso Materiales:</b> Laptop, Video beam, trípticos, lectura, lápices</p>	<p>Clase expositiva</p> <p>Discusión Socializada</p>
<p><b>Satisfacción laboral: Clima Organizacional inclusivo y equitativo.</b></p>	<p>Los temas relacionados con la Satisfacción laboral son bastantes extensos, en este caso se hará referencia únicamente al clima laboral y como hacer de el un ambiente inclusivo y equitativo. Los</p>	<p><b>Recurso humano:</b> Facilitadoras</p> <p><b>Recurso Materiales:</b> Laptop, Video beam, leyes,</p>	<p>Clase expositiva</p> <p>Retroalimentación reforzamiento</p>

	<p>participantes conocerán como tratar con personas con discapacidad para así tener una mejor relación laboral con ellos(as).</p>	<p>guías al participante, lápices</p>	
<p><b>Seguridad Laboral</b></p>	<p>La Seguridad Laboral es un factor de suma importancia dentro de las empresas, aún más si en ellas laboran personas con discapacidad.</p> <p>En este tema los participantes conocerán los aspectos más importantes relacionados con sus derechos, deberes y obligaciones en materia de Seguridad Laboral regulados por el Inpsasel, y establecidos en la Lopcymat y las Normas covenin.</p>	<p><b>Recurso humano:</b> Facilitadoras</p> <p><b>Recurso Materiales:</b> Laptop, Video beam, leyes, guía de normas, lápices.</p>	<p>Clase expositiva</p>

## **TEMA I. Discapacidad, clasificación de la discapacidad, tipos de discapacidad.**

A lo largo de los años, la discapacidad ha sido percibida de distintas maneras por la **sociedad**.

Han sido muchos los Autores y las Organizaciones como la ONU y la OIT que se han dedicado a estudiar la discapacidad para así definir el termino, sin embargo después de una serie de investigaciones se concluyó que es en Venezuela, la Ley para Personas con Discapacidad (2006, p.3) donde este término ha sido definido abarcando todos los aspectos relacionados con él. Según el Art. 5 de esta ley la discapacidad es:

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

Sobre la clasificación de la discapacidad, la Organización Mundial de la Salud (ONU), propone una clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (CIDDM-1). Esta clasificación va a estar constituida por tres dimensiones, deficiencias, minusvalía y discapacidad,

La OMS considera los siguientes significados para los referidos términos:

1. Discapacidad: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.
  
2. Deficiencia: es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio sólo afecta al órgano. Estas pueden ser intelectuales, psicológicas, del lenguaje, del órgano de la audición, viscerales, musculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras. Este concepto explica solamente que la deficiencia afecta a los órganos y a las funciones específicas del cuerpo pero no explica como las deficiencias afectan las actividades del día a día de una persona.
  
3. Minusvalía: Toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales.

A su vez, estos términos se clasifican de la siguiente manera:

#### Discapacidad

- De la conducta
- De la comunicación
- Del cuidado personal
- De la Locomoción
- De la Disposición del cuerpo
- De la Destreza

- De situación
- De una determinada aptitud
- De otras restricciones de la actividad

#### Deficiencia

- Intelectual
- Psicológica
- Del lenguaje
- Del órgano de la audición
- Del órgano de la visión
- Viscerales
- Musculo esqueléticas
- Desfiguradoras
- Generalizadas
- Sensitivas

#### Minusvalía

- De orientación
- De independencia física
- De la movilidad
- Ocupacional
- De integración social
- De autosuficiencia económica.

Así mismo, es importante hacer referencia a los tipos de discapacidad los cuales son:

- Discapacidad motriz.
- Discapacidad Mental.
- Discapacidad Sensorial



- Discapacidad Múltiple y Otras.

## **DESARROLLO DEL TEMA N° 1**

**Hora de 8:00 a 12: 00 m (Receso: Hora 10:00 am a 10:30 am)**

**Objetivo Terminal:** Describir la discapacidad, clasificación y sus tipos.

### **I.-INICIO**

El facilitador iniciará la actividad con palabras de bienvenida, para luego dar inicio a la auto presentación, invitando seguidamente a la presentación de los asistentes a través de una dinámica de grupo “Dos verdades y una Mentira” (ver anexo.)

### **II.- DESARROLLO/ ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.**

#### **Centradas en el Docente:**

**Exposición de contenido:** El facilitador abordará los contenidos relacionados con: Definición de discapacidad, clasificación y sus tipos. Aspectos que soportarán en gran medida el desarrollo del taller.

#### **Centradas en el alumno:**

**-Preguntas y respuestas:** Los docentes tendrán la oportunidad de formular preguntas inherentes a la exposición realizada por el facilitador, en relación a los aspectos teóricos que engloban la discapacidad, de manera que las dudas e interrogantes sean aclaradas por el facilitador.

**-Torbellino de ideas:** Se escribirá en una lámina de rotafolio palabras expuestas por los participantes que ayuden a definir la discapacidad siendo estos limitados por algún simulacro de discapacidad.

### **III CIERRE**

Al terminar el espacio de tiempo destinado para las preguntas, se realizará un feedback, que proporcione la retroalimentación de los contenidos abordados de manera que los participantes puedan aprender de su propia experiencia y la del grupo durante la ejecución de esta primera sesión.

## **ACTIVIDADES TEMA N° 1**

**Preparación:** Asistencia al ambiente donde se realizará el taller.

### **INICIO**

- Saludos de bienvenida: Buenos días, mi nombre es... soy... mi papel durante este curso va ser... mis expectativas con relación al curso son...
- Participa en la aplicación de la técnica de animación.

### **DESARROLLO**

- Participa por medio de preguntas y respuestas, solicita aclarar dudas.
- Debate adecuadamente, respondiendo la pregunta. ¿Qué es la discapacidad? ¿Qué conoce por discapacidad?
- Intercambia experiencias.

### **CIERRE**

- El participante resume la información comentada y discutida.
- Participa aportando sus propias conclusiones del tema.
- Responde a la técnica de la pregunta: ¿Qué aprendieron?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Lo aprendido se puede aplicar y es de utilidad en el campo laboral y personal?

### **EVALUACIÓN**

La evaluación es inherente en cualquier proceso educativo, en este caso la evaluación será de tipo formativa pues tiene como intención proporcionar información constante a las personas que participen en el taller. Todo esto con la finalidad de poder mejorar los resultados del aprendizaje.

En cuanto a los criterios empleados para evaluar el aprendizaje serán: Asistencia, Participación Activa, Calidad de las preguntas y respuestas, Acuerdos del grupo.

## DIAPOSITIVAS TEMA N° 1

Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Educación

Incorporación efectiva al campo laboral de personas  
con Discapacidad.



Autoras:

María Nacimiento  
Angélica Pérez  
Anyely Pinzón

## ¿Qué significa Discapacidad?

Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

OMS 1980. (CIDDM-I).

## Se conocen como personas con discapacidad...

...las sordas, las ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente clasificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Término	Clasificación
Deficiencia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intelectual</li><li>• Psicológica</li><li>• Del lenguaje</li><li>• Del órgano de la audición</li><li>• Del órgano de la visión</li><li>• Viscerales</li><li>• Musculo esqueléticas</li><li>• Desfiguradoras</li><li>• Generalizadas</li><li>• Sensitivas</li></ul>



### Minusvalía

- De orientación
- De independencia física
- De la movilidad
- Ocupacional
- De integración social
- De autosuficiencia económica.



### Discapacidad

- De la conducta
- De la comunicación
- Del cuidado personal
- De la Locomoción
- De la Disposición del cuerpo
- De la Destreza
- De situación
- De una determinada aptitud
- De otras restricciones de la actividad

# Tipos de Discapacidad



La discapacidad es algo que se impone a las carencias de aquellos individuos que la padecen, causando como consecuencia su aislamiento y la conformación de un grupo oprimido de la sociedad.

Aramayo (2003)



**Gracias por su atención.**



## **TEMA II.- Normativas que protegen a las personas con discapacidad:**

### **Marco legal Nacional E internacional.**

Entre los documentos internacionales que sustentan el derecho al trabajo de todas las personas, está la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la cual expresa en su primer artículo que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, dicha igualdad incluye, evidentemente, a las personas que poseen algún tipo de discapacidad. Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (NUIOPD) (1993), aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, señala en su artículo N° 5 que los “Estados deben reconocer la importancia global de las posibilidades de acceso para lograr la Igualdad de oportunidades en todas las esferas de la sociedad”. Razón por la cual los Estados deben asegurar el acceso a todas las áreas y en lo referente a Información y comunicaciones, se debe:

...elaborar estrategias para proporcionar acceso a la información y a la documentación escrita, para las personas con deficiencias visuales deben utilizar el braille, grabaciones en cinta, tipos de imprentas grandes y otras tecnologías apropiadas, que ofrezcan oportunidades a las personas con discapacidad visual, y específicamente a los estudiantes, para disfrutar del acceso a la información, documentación y comunicación en igualdad de condiciones. [Documento en Línea]

Con las Organización de las Naciones Unidas, Venezuela adquirió el compromiso suscrito en la carta “Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad”, representando estas el compromiso social, político y moral de los gobiernos para la adopción de medidas en favor de la igualdad de oportunidades.

El tema de las personas con Discapacidad es tratado a nivel mundial en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes comparten que el trabajo de calidad es la forma más efectiva de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social.

El Programa de Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo promueve la igualdad de oportunidad y de trato para las personas con discapacidad en lo concerniente al ámbito laboral y recomendaciones prácticas sobre la gestión de lo relacionado con discapacidad en el trabajo, adoptado en el 2001.

En Venezuela, teniendo como único horizonte el cumplimiento de las normas y acuerdos internacionales, en los cuales es firmante, la legislación venezolana, partiendo de la carta magna, es decir, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagra desde el preámbulo, la igualdad y equidad de derechos para todos los Venezolanos, sin ningún tipo de distinción o forma de discriminación, en lo cual claramente están incluidas las personas con discapacidad, como bien lo establece el art. 3 de la CRBV que indica que “El estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad...” y en su art 81; “Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar”. El art 87 por su parte establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no independientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. (pp. 43)

En Venezuela se ha incrementado de forma altamente considerable en las últimas décadas la atención a los ciudadanos con discapacidad, producto de los cambios en las Leyes relacionadas con la integración de estos ciudadanos venezolanos a todos los ámbitos: políticos, sociales, culturales, académicos y económicos.

Al igual que en otros países, Venezuela fue incorporando en su legislación normas para luchar por los derechos de las personas con discapacidad. Una de las leyes que nos sirve de base para esta investigación, es la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras

y los Trabajadores (LOTTT), ya que, en ella se contemplan normas dirigidas a asegurar el derecho al trabajo del discapacitado o minusválido, incluyendo en la terminología a personas que sufren de deficiencias bien sea física o mental.

La Ley para personas con discapacidad (2007), forma parte también importante de las bases legales en esta investigación, esta ley entra en vigencia el 05/01/07 según Gaceta Oficial N° 38.598 para derogar la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas que había sido promulgada en 1994, garantizando esta ley el desarrollo integral de la población con discapacidad, con el apoyo de todos los sectores de la sociedad: la familia, los organismos públicos nacionales, estatales y municipales y los entes privados.

En el art 8 de la Ley para personas con Discapacidad se contempla lo siguiente:

La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos y entes de la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad, de las comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respecto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación. La atención integral será brindada a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna. (p. 7)

En esta Ley se destaca la institución del Consejo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) como ente rector de planificación y desarrollo

de políticas y programas en materia jurídica, económica y educativa para las personas con discapacidad.

El Art 14 de la misma Ley, establece lo siguiente:

Toda persona con discapacidad, por si misma o a través de quien legalmente tenga su guarda custodia o probadamente le provea atención y cuidado, tiene derecho a obtener para su uso personal e intransferible ayudas técnicas, definidas como dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales, para su mejor desenvolvimiento personal, familiar, educativo, laboral y social.

Los artículos números 6, 8, 14 y 16 de la Ley para personas con Discapacidad señalan claramente la definición de una persona con discapacidad tomando como referencia la clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), así como a su vez también se establece énfasis a las políticas públicas elaboradas con amplia participación de los entes gubernamentales para garantizar así la integración e inclusión a todas las personas con discapacidad, otorgándoles una mejor calidad de vida y ofreciendo oportunidad de ejercer sus derechos como ciudadanos dignos que son.

La ley de Educación a su vez, establece también la necesidad de incorporar a las personas con discapacidad, a través de los Artículos 3, 6, 32, 34 y 35, que garantizan darles oportunidades de estudio y trabajo a las personas con discapacidad.

Además de estas legislaciones y disposiciones mencionadas, debe tomarse en cuenta otros lineamientos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), la ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), la Ley Antidiscriminación en Venezuela, la Ley del INCES, el Código Civil, Leyes Estadales de Discapacidad y las Normas COVENIN.

En el 2004 es aprobada por FONDONORMA, la primera revisión de la Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas (15-12-

2004), la cual establece los principios para el diseño, proyecto, remodelación, adecuación y construcción de edificaciones y el medio urbanístico en el ámbito nacional, con la finalidad de minimizar las barreras arquitectónicas.

Se puede decir entonces, según lo expuesto anteriormente, que existe un marco normativo que favorece la incorporación e inclusión al campo laboral Venezolano de cualquier persona que por razones congénitas o adquiridas, presenten alguna discapacidad de carácter temporal, permanente, intermitente, total o parcial.

## **DESARROLLO DEL TEMA N° 2**

**Hora de 8:00 a 12: 00 m (Receso: Hora 10:00 am a 10:30 am)**

### **I.-INICIO**

El facilitador comenzará la actividad dando los buenos días a todos los participantes, para luego dar inicio a la presentación del nuevo facilitador, seguidamente la ejecución de lo planificado.

### **II.-DESARROLLO/ ESTRATEGIAS METODOLOGICAS**

**Centradas en el Docente:**

- **Exposición de contenido:** Breve exposición

Seguidamente se le entregará una copia donde se expresan las leyes que se refieren a personas con discapacidad, cada uno leerá y expondrá su punto de vista con relación al mismo, de tal forma que se internalice el contenido de éste.

**Centradas en el alumno:**

- **Preguntas y respuestas.**
- **Discusión socializada** exposición breve por parte de los asistentes emitiendo opiniones relativas del material presentado, de modo que entre ellos se lleve a cabo el consenso recíproco y el contenido de la lectura sea discutida.

### **III CIERRE**

Espacio de tiempo que se dispondrá para el proceso de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias con la otra persona con la intención de mejorar su

funcionamiento como individuo y por supuesto de procesar la información adquirida durante la jornada.

## **ACTIVIDADES DEL TEMA Nº2**

**Preparación:** Asistencia al ambiente donde se realizará el taller.

### **INICIO**

- Participa en la aplicación de la técnica de animación.

### **DESARROLLO**

- Participa por medio de preguntas y respuestas, solicita aclarar dudas.
- Debate adecuadamente, respondiendo las preguntas concernientes a los temas del taller.

### **CIERRE**

- Resume la información comentada y discutida.
- Participa aportando sus propias conclusiones del tema.
- Responde a la técnica de la pregunta: ¿Qué aprendieron?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Lo aprendido se puede aplicar en su lugar de trabajo?

### **EVALUACIÓN**

La evaluación es inherente en cualquier proceso educativo, en este caso la evaluación será de tipo formativa pues tiene como intención proporcionar información constante a las personas que participen en el taller. Todo esto con la finalidad de poder mejorar los resultados del aprendizaje.

En cuanto a los criterios empleados para evaluar el aprendizaje serán: Asistencia, Participación Activa, Calidad de las preguntas y respuestas, Acuerdos del grupo

### **DIAPOSITIVAS TEMA Nº 2**



Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Educación

## Marco Legal sobre la discapacidad.



Autoras:  
María Nacimiento  
Angélica Pérez  
Anyely Pinzón

**“Todos los seres humanos nacen libres e  
iguales en dignidad y derechos”**

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1.948)

## Normas Internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1.948)
- Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (NUIOPD)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2.008)



### El derecho humano internacional establece que cada persona tiene...

1. El derecho a la igualdad ante la ley
2. El derecho a no ser discriminado
3. El derecho a la igualdad de oportunidades
4. El derecho a una vida independiente
5. El derecho a la integración total
6. El derecho a la seguridad

## Entes Internacionales



- Organización de las Naciones Unidas:
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)

## Marco Legal Nacional

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT)
- La Ley para personas con discapacidad (LPCD)
- Ley Orgánica de Educación (LOE)

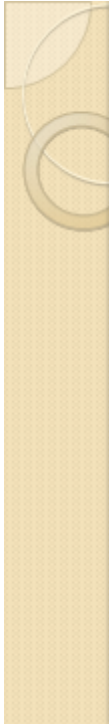
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social
- Ley Antidiscriminación en Venezuela
- Ley del INCES
- Código Civil
- Leyes Estadales de Discapacidad
- Normas COVENIN.



## Entes y Programas Nacionales

- Consejo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)
- Programa de Atención en Salud Para Las Personas Con Discapacidad PASDIS





**Gracias por su atención.**

### **TEMA III.- Inserción laboral de las personas con discapacidad: Oportunidades, Beneficios y Barreras inclusivas.**

El concepto de Inserción laboral tiene una gran relevancia para entender esta investigación. Según Panyella (2005) la inserción laboral

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Este proceso se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. (s/p)

Así mismo, otros autores han tratado de definir el concepto de inserción laboral desde la perspectiva de la discapacidad, como es el caso de Jordán de Urries (2003), el cual por su parte define la inserción laboral como:

...un proceso en el que se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (p.1)

La inserción laboral de personas con discapacidad es un proceso en el cual la meta principal es el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, que las personas con discapacidad puedan optar a un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de sueldos, horarios y tareas que el de los trabajadores sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad.

En este sentido lo ideal sería que las personas con discapacidad tuvieran las mismas oportunidades de empleo que las que no tienen discapacidad y, que las tasas de desempleo fueran similares a las del resto de la población de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que un persona

tuviera una determinada limitación. Así, solamente existirían incentivos para generar más puestos de trabajo, para realizar más contratos indefinidos, para crear fuentes de trabajo estables.

Es por todo ello que la adopción de medidas que sitúen a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones para acceder al campo laboral es sumamente necesaria.

#### Ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad

Las aptitudes laborales de las personas con discapacidad crean una enseñanza sumamente valiosa y un espíritu de integrador que deben tener en cuenta las organizaciones. Algunos de los beneficios que genera la contratación de estos trabajadores son:

- Mejora el Clima Laboral

La inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas genera una mejora en el clima laboral, mejora la actitud de los trabajadores y ayuda a eliminar muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan. La discapacidad disminuye cuando la persona que la posee tiene capacidad de decisión sobre su vida, contando con recursos externos que le proporcionan bienestar, como tecnología, ausencia de barreras físicas, nuevos conocimientos, recursos económicos, entre otros.

- Promueve el trabajo en equipo

La oportunidad de distribuir y compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un aporte al desarrollo general de los equipos de trabajo.

- Sensibiliza al resto del personal

La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.

- Disminuye el ausentismo laboral

Los trabajadores con discapacidad son muy poco conflictivos y su índice de ausentismo laboral es igual o menor que el de una persona sin discapacidad.

- Genera un mayor compromiso

Los trabajadores con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que debería incluir de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

- Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas

Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Ejemplos: las personas con discapacidad auditiva son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa. Quienes tienen síndrome de Down desarrollan muy bien tareas repetitivas. Las personas con discapacidad físico-motora pueden hacer labores que requieren estar mucho tiempo en un solo lugar, y las personas con discapacidad visual trabajan mejor en lugares oscuros que el resto de las personas.

Según la ONU **mil millones de personas con discapacidad en el mundo se** enfrentan con barreras físicas, sociales, económicas y actitudes que los excluyen de participar de una forma total y efectiva como miembros iguales en la sociedad.

La igualdad no se debe concebir desde un punto de vista de uniformidad, sino de respeto a las diferencias. Es decir, una igualdad que se base en la búsqueda de puntos en común, de áreas de coincidencia y que construye a partir de los mismos. Por lo tanto,



un sentido de igualdad que entiende y acepta las diferencias en calidad de aportes y no como fuentes de antagonismo ni, mucho menos, de segregación".

Nos basamos, además, en la convicción de que la discapacidad se puede manifestar en cualquier persona, sin distinciones de posición social, económica o de nivel educativo, ya que ésta es causada por trastornos genéticos, mentales, o bien, es adquirida por un accidente laboral, de tránsito, recreativo, doméstico, o en la práctica de algún deporte, por contaminación ambiental o desnutrición, y, las más de las veces por razones no justificables, le ha limitado a este grupo de población la capacidad de realizar sus proyectos personales, así como su vida en sociedad.

Por muchas razones, las organizaciones contratan a personas con discapacidad y tienen en cuenta sus necesidades en los productos y servicios. Con respecto a la contratación, uno de los motivos para emplear a personas con discapacidad es su viabilidad comercial.

Sobre la base de un cuerpo de información emergente, la viabilidad comercial indica que contar con una fuerza de trabajo diversa, que incluya a personas con discapacidad, puede ser beneficioso.

Fundamentalmente, establece que:

- Las personas con discapacidad son buenos trabajadores y confiables. Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa.
- Las personas con discapacidad representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana. Quienes desarrollan una discapacidad mientras están trabajando suelen tener habilidades y experiencias valiosas aprendidas en el trabajo, además de sus habilidades y calificaciones formales.

- Las personas con discapacidad, sus familias y sus amigos integran un segmento del mercado que frecuentemente se pasa por alto. Especialmente en los países desarrollados, muchos de ellos disponen de ingresos considerables.

Las personas con discapacidad necesitan más que tu compasión, tu comprensión; más que comprensión, requieren equiparación de oportunidades; aún más que oportunidades, el apoyo efectivo del Estado y de la Sociedad Civil para poder hacer realidad su integración social.

## **DESARROLLO DEL TEMA N° 3**

**Hora de 8:00 a 12: 00 m (Receso: Hora 10:00 am a 10:30 am)**

### **I.-INICIO**

Para el inicio de la tercera sesión el facilitador da la bienvenida a los asistentes, luego se realiza un recuento por parte de los participantes y el facilitador del tema anterior. Se expresa el objetivo de la actividad, seguido de la dinámica el “torbellino de ideas” la cual promueve a los docentes a exponer sus expectativas sobre el taller.

### **II.- DESARROLLO/ ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.**

#### **Centradas en el Docente:**

Chequeo de expectativas (participación abierta) Una vez hecha la dinámica de inicio de los participantes se inducirán a expresar de forma libre y espontánea cuáles son sus expectativas sobre el taller que se inicia, para conocer las inquietudes de los docentes en relación a la actividad.

Exposición del facilitador: Luego de haber exteriorizado sus inquietudes se hará la exposición del tema.

#### **Centradas en el alumno:**

**-Preguntas y respuestas:** Se abrirá un espacio para la intervención de los asistentes donde expondrán sus inquietudes con relación a la exposición de modo de aclarar sus dudas al respecto.

**-Discusión socializada:** En este espacio los docentes tendrán la oportunidad de exponer sus ideas relacionadas con las lecturas realizadas anteriormente, de tal manera

de exteriorizar sus inquietudes e interrogantes, así como lo que esperan del mismo para su finalización.

### **III CIERRE**

Espacio de tiempo que se dispondrá para el proceso de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias con la intención de mejorar la información adquirida durante la jornada.

### **ACTIVIDADES TEMA N°3**

**Preparación:** Asistencia al ambiente donde se realizará el taller.

#### **INICIO:**

Participa en la aplicación de la técnica de animación.

#### **DESARROLLO**

- Participa por medio de preguntas y respuestas, solicita aclarar dudas.
- Debate adecuadamente, respondiendo las preguntas concernientes a los temas del taller.
- Intercambia experiencias del día a día.

#### **CIERRE:**

- Resume la información comentada y discutida.
- Participa aportando sus propias conclusiones del tema.


- Responde a la técnica de la pregunta: ¿Qué aprendieron?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Lo podemos aplicar lo aprendido?

## **EVALUACIÓN**

La evaluación es inherente en cualquier proceso educativo, en este caso la evaluación será de tipo formativa pues tiene como intención proporcionar información constante a las personas que participen en el taller. Todo esto con la finalidad de poder mejorar los resultados del aprendizaje.

En cuanto a los criterios empleados para evaluar el aprendizaje serán: Asistencia, Participación Activa, Calidad de las preguntas y respuestas.

## DIAPOSITIVAS TEMA Nº 3



Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Educación

### Inserción Laboral

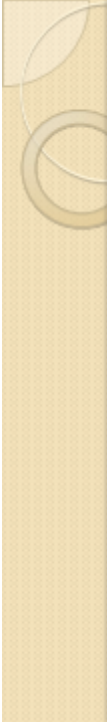
Autoras:  
María Nacimiento  
Angélica Pérez  
Anyely Pinzón



### Inserción Laboral

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Este proceso se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

Panyella (2005)



¿Por qué incluir personas con discapacidad en la empresa?

Ventajas y Beneficios.



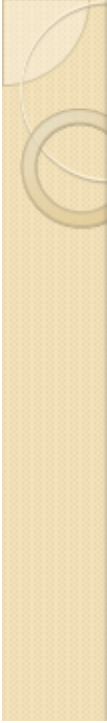
## Barreras Inclusivas

Según Naciones Unidas mil millones de personas en el mundo con discapacidad enfrentan barreras físicas, sociales, económicas y actitudes que los excluye de participar de una forma total y efectiva como miembros iguales en la sociedad.



## **Barreras:**

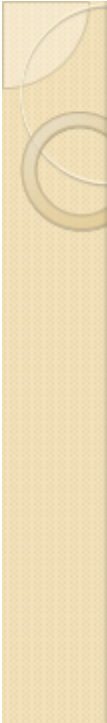
- Físicas
- Económicas
- Sociales
- Arquitectónicas



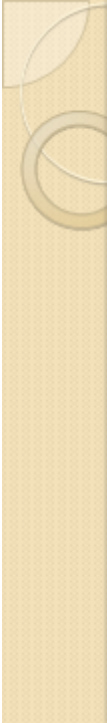
## **Oportunidades para las personas con discapacidad**

La igualdad no debe entenderse desde una óptica de uniformidad, sino de respeto a las diferencias. Es decir, una igualdad que se basa en la búsqueda de puntos en común, de áreas de coincidencia y que construye a partir de los mismos. Por lo tanto, un sentido de igualdad que entiende y acepta las diferencias en calidad de aportes y no como fuentes de antagonismo ni, mucho menos, de segregación.





Nos fundamentamos, en la convicción de que la discapacidad se puede manifestar en cualquier persona, sin diferencias de posición social, económica o de nivel educativo. Es causada por trastornos genéticos, mentales, o bien, adquirida por un accidente laboral, de tránsito, recreativo, doméstico, en la práctica de algún deporte, por contaminación ambiental o desnutrición, y, las más de las veces por razones no justificables.



Las personas con discapacidad requieren, más que  
compasión, comprensión;  
más que comprensión, equiparación de oportunidades;  
aún más que  
oportunidades, el apoyo efectivo del Estado y de  
la Sociedad para poder hacer realidad  
su integración social.



**Gracias por su atención.**

#### **TEMA IV.- Satisfacción laboral: Clima Organizacional inclusivo y equitativo.**

El Clima organizacional es el nombre que los autores le dan al ambiente concebido por las emociones de los miembros de un equipo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

Un factor que influye en un buen clima organizacional es la equidad que exista en el mismo. El trato por igual que se le dé dentro de la organización a todos los trabajadores, igualdad de oportunidades, salarios justos correspondientes al cargo que estén desempeñando, las mismas oportunidades de ascensos y una buena repartición de las cargas laborales.

Para una efectiva equidad dentro del trabajo debe haber una adecuada inclusión en las áreas de trabajo. La inclusión es un proceso orientado a transformar los sistemas para responder a la diversidad de los trabajadores, entendiendo que no todos somos iguales. Es fundamental para hacer efectivo el derecho al trabajo con igualdad de oportunidades y está relacionado con el acceso, la permanencia, la participación y los logros de todos los trabajadores, con especial énfasis en aquellos que por diferentes razones, están excluidos o en riesgo de ser marginados.

Son muchas las organizaciones que reconocen que las personas con discapacidad son igualmente trabajadores productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar y equipo de trabajo. Asimismo, consideran que una fuerza de trabajo diversa que integre a las personas con discapacidad es un activo importante. En algunos casos incluso desarrollan productos y servicios para personas con discapacidad, para sus familias y amigos; en la medida en que las empresas se relacionan con las comunidades en las que están insertas, prestan especial atención a personas con estas características

Entre las prácticas relacionadas con las operaciones internas de las empresas se encuentran:

- Las declaraciones de política relacionadas con la no discriminación y la integración de las personas con discapacidad

- Las evaluaciones comparativas
- Las medidas para hacer accesible el lugar de trabajo, el material impreso, el entorno en línea, y los puntos de venta y distribución
- Las redes de discapacidad para empleados.
- La formación de sensibilización en la toma de conciencia sobre la discapacidad para directivos y trabajadores.

Entre las prácticas destinadas a la formación, la contratación o la retención de personas con discapacidad, así como al fomento de su productividad, se encuentran:

- Técnicas y programas de contratación específica o extensión comunitaria; pasantías, programas de formación, de tutorías o de liderazgo especialmente orientados a las personas con discapacidad
- Ajustes razonables para satisfacer necesidades particulares.
- Asignación de personal de recursos humanos o de dirección con formación o conocimientos sobre temas relacionados con la discapacidad y el trabajo.
- Políticas y prácticas para desarrollar relaciones directas entre las empresas con empresarios con discapacidad.
- Políticas, normas o programas específicos que alcancen o ejerzan influencia en los vendedores y en la cadena de suministro
- Programas de voluntariado para empleados

¿Cómo tratar con personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad, son principalmente y ante todo personas, de aquí que lo normal sea tratarles con la mayor normalidad posible. "Lo normal es un trato normal".

Nuestra primera reacción al observar que una persona presenta una discapacidad, con las limitaciones que ésta conlleva es prestarle nuestra ayuda, de esta manera

asociamos la discapacidad a la necesidad de dependencia de otros, cuando lo deseable es que la persona discapacitada logre la mayor independencia posible.

Lo positivo sería consultar a cada uno si necesita o no ayuda y en caso afirmativo, cómo se la podríamos prestar.

No obstante, a continuación incluimos algunos consejos útiles a seguir en el trato de personas con discapacidad:

- Personas que caminan despacio y/o que utilizan muletas:
  - ✓ En compañía de una persona que camina despacio y/o utiliza muletas, ajustemos nuestro paso al suyo.
  - ✓ Evitémosle posibles empujones.
  - ✓ Ayudémosle si tiene que transportar objetos o paquetes.
  - ✓ No le separemos de sus muletas.
  - ✓ Personas que utilizan sillas de ruedas:
    - ✓ Para hablar con una persona que utiliza silla de ruedas, situémonos de frente y a la misma altura (a ser posible sentados).
    - ✓ Si desconocemos el manejo de la silla de ruedas, preguntémosle al usuario cómo ayudarle.
    - ✓ Dirijámonos a la persona en silla de ruedas y no a su acompañante.

Personas con discapacidad para hablar:

- ✓ Procuremos no ponernos nerviosos si una persona con discapacidad para hablar se dirige a nosotros.
- ✓ Tratemos de comprender, sabiendo que el ritmo y la pronunciación son distintos a los acostumbrados.
- ✓ Si no hemos comprendido lo que nos dice, conviene hacérselo saber para que utilice otra manera de comunicarnos lo que desea.
- ✓ No aparentemos haber comprendido si no ha sido así.

#### Personas con discapacidad para ver:

- ✓ Identifiquémonos siempre al dirigirnos a una persona con discapacidad para ver.
- ✓ Si se le ofrece o indica alguna cosa, aclarámosle de qué se trata y en qué lugar exacto se encuentra.
- ✓ Si precisa de nuestra ayuda, ofrezcámosle el brazo y caminemos ligeramente por delante.
- ✓ Advirtámosle de posibles obstáculos que se encuentren a su paso.
- ✓ No le dejemos solo, sin advertírsele antes.

#### Personas con discapacidad para oír:

- ✓ Dirijámonos a la persona con discapacidad para oír cuando nos esté mirando, evitando hacerlo si se encuentra de espaldas.
- ✓ Si no conocemos la lengua de signos, hablémosle despacio y claramente, con el rostro bien iluminado.
- ✓ Verifiquemos que ha comprendido lo que le tratamos de comunicar.
- ✓ En caso de mucha dificultad, podemos escribir aquello que queremos decirle.

#### Personas con limitaciones de comprensión:

- ✓ Seamos naturales y sencillos en nuestra manera de hablar a la persona con limitaciones de comprensión.
- ✓ Respondamos a sus preguntas, asegurándonos de que nos ha comprendido.
- ✓ Salvo para cuestiones intelectuales, tratémosle de acuerdo con su edad.

- ✓ Limitemos la ayuda a lo necesario, procurando que se desenvuelva sola en el resto de las actividades.
- ✓ Facilitemos su relación con otras personas.

Personas con alteraciones del comportamiento:

- ✓ Seamos discretos en el contacto con personas afectas de discapacidades para las relaciones personales.
- ✓ Evitemos situaciones que puedan generar violencia, como discusiones o críticas.
- ✓ Tratemos de comprender su situación, facilitando siempre su participación en todas las actividades.

## DESARROLLO TEMA Nº 4

**Hora de 8:00 a 12: 00 m (Receso: Hora 10:00 am a 10:30 am)**

### **I.-INICIO**

Descripción breve del contenido de la actividad. Se comenzará dando la bienvenida. Seguidamente se realizará una actividad relacionada con el hecho de ser empático, “Ponte en mi lugar”, donde los presentes intentarán dramatizar escenas breves donde adopten el roles, de tal manera que sientan lo que el otro puede llegar a sentir.

### **II.- DESARROLLO/ ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.**

#### **Centradas en el Docente:**

**Objetivo de la actividad:** A través de la dramatización se analizará la misma, realizando un feed-back y a su vez exponiendo los aspectos relacionados con: Importancia de un adecuado clima laboral, las relaciones de trabajo y el buen trato a los demás y en este caso a las personas con discapacidad.

**Discusión Socializada:** En este espacio las facilitadoras tendrán la oportunidad de exponer sus ideas relacionadas con la actividad de tal manera que puedan exteriorizar sus inquietudes e interrogantes

#### **Centradas en el alumno:**

- **Discusión socializada:** análisis con respecto las conclusiones de la dramatización. Donde cada facilitador exteriorizará su punto de vista.
- **Estudios de casos:** Se le facilitará a los participantes una hoja donde se describen tres situaciones sobre relaciones laborales, donde ellos analizarán e identificarán los diferentes tipos de climas laborales.



### **III CIERRE**

- Se darán las conclusiones y un feed back con los participantes.

## **ACTIVIDADES TEMA N°4**

**Preparación:** Asiste al sitio donde se efectuará el taller.

### **INICIO:**

- Saludo de bienvenida.
- Participa en la Dramatización: “Ponte en mi lugar”.

### **DESARROLLO:**

- Participa por medio de preguntas y respuestas, solicita aclarar dudas.
- Debate adecuadamente.
- Intercambian experiencias.

### **CIERRE:**

- Resume la información y elabora conclusiones.
- Participa aportando sus propias conclusiones sobre la temática tratada.
- Responde a la técnica de la pregunta: ¿Qué aprendieron?, ¿Cómo se aplicaría lo aprendido?

## **EVALUACIÓN**

La evaluación es inherente en cualquier proceso educativo, en este caso la evaluación será de tipo formativa pues tiene como intención proporcionar información constante a las personas que participen en el taller. Todo esto con la finalidad de poder mejorar los resultados del aprendizaje.

En cuanto a los criterios empleados para evaluar el aprendizaje serán: Asistencia, Participación Activa, Calidad de las preguntas y respuestas, Acuerdos del grupo.

## DIAPOSITIVAS TEMA Nº 4

Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Educación

### Clima Organizacional



Autoras:  
María Nacimiento  
Angélica Pérez  
Anyely Pinzón

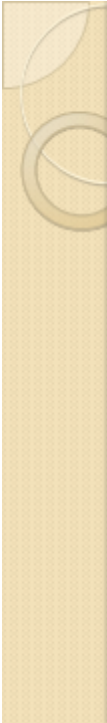
Recuerde que una persona con discapacidad, es ante todo  
una persona igual a cualquier otra, como Tú.



## Clima Organizacional

Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.





## Equidad

Uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales, y proviene del latín "equitas". La equidad adapta la regla para un caso concreto con el fin de hacerlo más justo.



## Inclusión

Enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Unesco (2005)

## ¿Paradigmas de Equidad e Inclusión?

¿Qué implicaciones tiene incluir en tu empresa una persona con discapacidad?



Empresas reconocidas a nivel mundial que contratan personas con discapacidad.





## ¿Cómo tratar a una persona con discapacidad?

Las personas con discapacidad son personas como cualquier otra. Esta afirmación, que parece evidente, no siempre está clara cuando se refiere al trato con ellas.

Nuestra primera reacción al observar que una persona presenta una discapacidad, con las limitaciones que ésta conlleva, es prestarle nuestra ayuda, de esta manera asociamos la discapacidad a la necesidad de dependencia de otros, cuando lo deseable es que la persona con discapacidad logre la mayor independencia posible



## Evite...

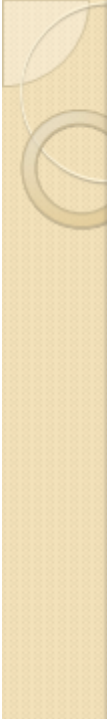
- **Paternalismo y proteccionismo excesivo.** Las personas con discapacidad no necesitan que estemos encima de ellas, excepto para necesidades concretas de las que ya estaremos informados o que ellas mismas nos pueden indicar.
- **Miedo o rechazo.** A menudo no sabemos cómo tratar a una persona con dificultades para hablar o con limitación cognitiva o enfermedades mentales. Estos estereotipos nos provocan situaciones de rechazo que conviene evitar.

- **Impaciencia.** Muchas personas con discapacidad no comprenden bien las instrucciones que les damos o la comunicación con ellas puede ser dificultosa o lenta (por ejemplo, problemas de audición, habla, cognitivas,...). Si se dan esas situaciones es muy importante actuar con tranquilidad, ser pacientes, ya que no se trata de algo que la persona haga adrede.
- **Pena o lástima.** A nadie le gusta que estén compadeciéndose de él de manera continuada.

Ten en cuenta...

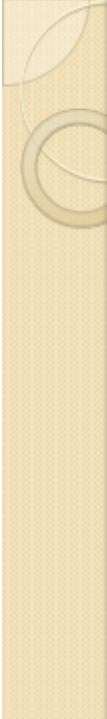






## Si tratas con personas con **Discapacidad Visual...**

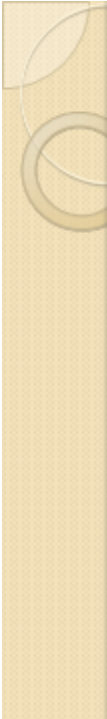
- ✓ No siempre precisan auxilio, pero si encuentras alguna que parezca estar en dificultades, identifícale y hazle notar que estás hablando con ella y ofrécele tu ayuda. Nunca ayudes sin preguntar antes cómo hacerlo.
- ✓ Háblele directamente, en el mismo tono de voz que cualquier otra persona.
- ✓ Si van a sentarse a la mesa, conduzca la mano de la persona al respaldo de la silla. A partir de ahí, él sabrá cómo desenvolverse. Guíese por el sentido común para ofrecerle ayuda con la comida o para alcanzarle alguna cosa.

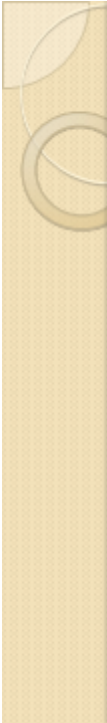
- 
- ✓ En el caso de que tu ayuda como guía sea aceptada, coloca la mano de la persona en tu codo. Ella irá acompañando el movimiento de tu cuerpo en cuanto tú vayas andando.
  - ✓ Jamás tome su bastón sin su previa autorización.
  - ✓ Las personas ciegas o con visión subnormal son como tú, sólo que no ven. Trátalas con el mismo respeto y consideración que tratas a todas las personas.



## Si Tratas con Personas con Discapacidad Física...

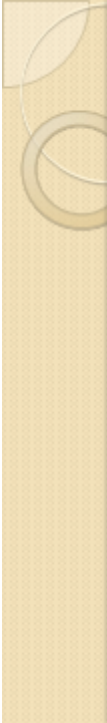
- ✓ Es importante saber que para una persona sentada es incómodo quedar mirando para arriba mucho tiempo, por lo tanto, al conversar por más tiempo que algunos minutos con una persona que usa silla de ruedas, si fuera posible, recuerda sentarte para que tú y ella queden con los ojos al mismo nivel.
- ✓ La silla de ruedas es parte del espacio corporal de la persona, casi una extensión de su cuerpo. Asirse o apoyarse en la silla de ruedas, es como asirse o apoyarse en una persona sentada en una silla común.

- 
- ✓ Al empujar una persona en silla de ruedas, hazlo con cuidado.
  - ✓ Si estuvieras acompañado de una persona discapacitada que anda despacio, con auxilio o no de aparatos y bastones, procura de ir al ritmo de ella.
  - ✓ Nunca muevas la silla de ruedas sin antes pedir permiso a la persona.
  - ✓ Mantén las muletas o bastones siempre cerca de la persona discapacitada.
  - ✓ Si la persona tuviera dificultades para hablar y no comprendieras inmediatamente lo que ella está diciendo, pide que lo repita.



## Si trata con Personas con Discapacidad Auditiva...

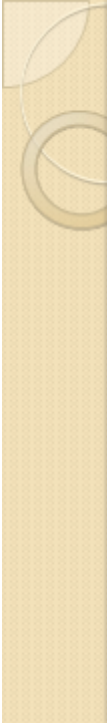
- ✓ No es correcto decir que alguien es sordomudo.
- ✓ Cuando quieras hablar con una persona sorda, si ella no te estuviera prestando atención, haz un gesto o tócala levemente en su brazo.
- ✓ Si supieras algún lenguaje de señas, trata de usarlo. Si la persona sorda tuviera dificultad en entender, avisará.
- ✓ Sé expresivo al hablar.
- ✓ Mientras estés conversando, mantén siempre el contacto visual

- 
- ✓ No tema en pedir que le repitan lo que no han entendido.
  - ✓ Cuando la persona sorda estuviera acompañada de un intérprete, dirígete a la persona sorda, no al intérprete.
  - ✓ Trata de recordar que la comunicación es importante.
  - ✓ Para estas personas es muy difícil participar de una conversación en un grupo numeroso. No podrá mirar el movimiento de los labios de todos al mismo tiempo.



## **Si tratas con personas con discapacidad intelectual...**

- ✓ Seamos naturales y sencillos.
- ✓ No tenga miedo, no se burle.
- ✓ Respondamos a sus preguntas asegurándonos de que no ha comprendido.
- ✓ Tenga paciencia.
- ✓ Entre en contacto con la persona, dele confianza.
- ✓ Limitemos la ayuda a lo necesario.
- ✓ Facilitemos su relación con otras personas



## **Si tratas con personas con discapacidad psicológica...**

- ✓ Sea amigable y hable con ella.
- ✓ Demuestre interés.
- ✓ Tómese un tiempo para escuchar lo que dice.
- ✓ Háblele lenta y claramente.
- ✓ Evitemos situaciones que puedan generar violencia, como discusiones o críticas.
- ✓ Tratemos de comprender su situación, facilitando siempre su participación en todas las actividades.

## Si tratas con personas con Parálisis Cerebral...

- ✓ Recuerde que no es una enfermedad, sino una condición que afecta los músculos y en algunos casos los sentidos.
- ✓ Sea usted mismo. Háblele directamente a la persona. No piense que él o ella no lo entienden.
- ✓ Si la persona tiene dificultad para hablar préstele mucha atención, sin impacientarse. No complete la frase del que le está hablando, deje que él la termine.



**Gracias por su atención.**

## TEMA V.- Seguridad Laboral

¿Qué es Inpsasel?

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986.

Funciones Generales.

- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas en materia de salud ocupacional.
- Brindar asistencia técnica a los trabajadores y empleadores.
- Substanciar informes técnicos sobre los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Promover una cultura preventiva a través de la educación e investigación en materia de salud ocupacional.

Funciones asignadas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley de Sistema de Seguridad Social

- ✓ Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Asesorar a trabajadores y empleadores en el área de la salud ocupacional.
- ✓ Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia
- ✓ Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia
- ✓ Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) presentó el “Baremo Nacional para la Asignación de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo”, instrumento que comprende los criterios científicos, técnicos y legales necesarios para evaluar y determinar el grado de discapacidad del trabajador o la trabajadora en los espacios laborales.

El Baremo considera la valoración tanto de las alteraciones estructurales y funcionales del cuerpo, así como lo referido a las limitaciones en las actividades, la participación que puede realizar como persona y las interacciones con los factores externos. Es decir, que convergen la rigurosidad científica y el aspecto social del afectado o afectada.

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

Esta Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

En este mismo sentido, el Inpsasel entrega este ejemplar de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tanto a empleadores como a trabajadores, como parte de la iniciativa de un Plan de incorporación masiva de los actores sociales a la formación y organización para garantizar condiciones dignas y seguras de trabajo.

Así mismo también se encuentra la Ley de Sistema de Seguridad Social. La cual tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por Venezuela.

## Normas COVENIN

COVENIN corresponde al acrónimo de la Comisión Venezolana de Normas Industriales, como se conoció desde 1958 hasta el 2004, el ente encargado de velar por la estandarización y normalización bajo lineamientos de calidad en Venezuela.

COVENIN establece los requisitos mínimos para la elaboración de procedimientos, materiales, productos, actividades y demás aspectos que estas normas rigen. En esta comisión participan entes gubernamentales y no gubernamentales especialistas en un área.

A partir del año 2004, las actividades desarrolladas por COVENIN pasan a ser ejecutadas por FONDONORMA.

FONDONORMA, asociación civil sin fines de lucro con personalidad jurídica y patrimonio propio, fue creada en 1973 con el fin de desarrollar en Venezuela las actividades de normalización y certificación en todos los sectores industriales y de servicios, y de formar recursos humanos en dichas especialidades.

Desde su creación ha elaborado más de 4.000 normas con la participación de representantes de los sectores público y privado. Ofrece diversas opciones en materia de certificación de sistemas de gestión de las organizaciones y la calidad de productos y servicios, con instrumentos de valor internacional como los certificados ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000, ISO 27001, OHSAS 18001, Marca de Conformidad FONDONORMA y Sello FONDONORMA de Servicios. Cuenta con las acreditaciones de INMETRO de Brasil (Marca FONDONORMA), COFRAC de Francia (ISO 9001 e ISO 14001) y SENCAMER de Venezuela (ISO 9001), y es miembro de IQNet, red mundial de organismos de certificación.

Forma especialistas en sistemas de gestión y está certificada internacionalmente por IRCA para el dictado de cursos de auditores líderes en Sistemas de Gestión de la Calidad y en Sistemas de Gestión Ambiental, a su vez certificados por esta institución inglesa de alto reconocimiento mundial. Una información más ampliada sobre los



diversos servicios de FONDONORMA, las encuentra el visitante del sitio, en las secciones correspondientes.

## LOPCYMAT

La LOPCYMAT, es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo cuya función es establecer las normas y lineamientos a las empresas a fin de garantizar a los trabajadores en general, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

Esta Ley, promueve un trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño causado o producido, la promoción e incentivos al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descansos y turismo social.

También reglamenta los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos en relación con la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Y, establece las sanciones correspondientes por el incumplimiento de las normativas dictadas.

## **DESARROLLO TEMA N°5**

**Hora de 8:00 a 12: 00 m (Receso: Hora 10:00 am a 10:30 am)**

### **I.-INICIO**

Descripción breve del contenido de la actividad. Se comenzará dando la bienvenida y recordando el cierre de nuestra jornada de talleres.

### **II.- DESARROLLO/ ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.**

**Centradas en el Docente:**

**Exposición:** Clase Expositiva.

**Centradas en el alumno:**

- **Discusión socializada:** análisis con respecto las conclusiones de la clase expositiva.

### **III CIERRE**

Para finalizar la jornada de talleres se aplicará la dinámica de grupo.

## **ACTIVIDADES TEMA N°5**

**Preparación:** Asiste al sitio donde se efectuará el taller.

### **INICIO:**

- Saludo de bienvenida

### **DESARROLLO:**

- Participa por medio de preguntas y respuestas, solicita aclarar dudas.
- Debate adecuadamente.
- Intercambian ideas y experiencias

### **CIERRE:**

- Resume la información y elabora conclusiones.
- Participa aportando sus propias conclusiones sobre la temática tratada.
- Responde a la técnica de la pregunta: ¿Qué aprendieron?, ¿Cómo se aplicaría lo aprendido?

## **EVALUACIÓN**

La evaluación es inherente en cualquier proceso educativo, en este caso la evaluación será de tipo formativa pues tiene como intención proporcionar información constante a las personas que participen en el taller. Todo esto con la finalidad de poder mejorar los resultados del aprendizaje.

En cuanto a los criterios empleados para evaluar el aprendizaje serán: Asistencia, Participación Activa, Calidad de las preguntas y respuestas, Acuerdos del grupo.

## DIAPOSITIVAS TEMA N°5

Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Educación

### Seguridad Laboral.



Autoras:

María Nascimiento

Angélica Pérez

Anyely Pinzón

### ¿Qué es Inpsasel?

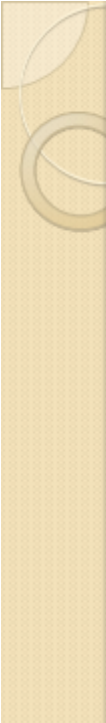
El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986.





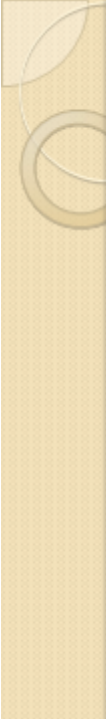
## Funciones Generales.

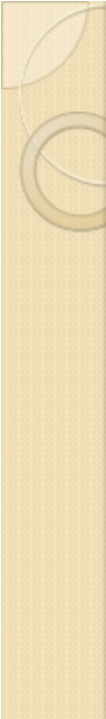
- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas en materia de salud ocupacional.
- Brindar asistencia técnica a los trabajadores y empleadores.
- Substanciar informes técnicos sobre los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Promover una cultura preventiva a través de la educación e investigación en materia de salud ocupacional.



## Funciones asignadas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley de Sistema de Seguridad Social.

- Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asesorar a trabajadores y empleadores en el área de la salud ocupacional.
- Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia
- Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia
- Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
  - Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social
  - Ley del Seguro Social

- 
- Reglamento de funcionamiento de las Juntas regionales y la Junta nacional para la asignación del grado de discapacidad por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
  - Norma Técnica para Declaración de Enfermedad Ocupacional

## Normas Covenin



- Norma Covenin 2249 – 93
- Norma Covenin 2254 - 95
- Norma Covenin 2237 - 89

# LOPCYMAT

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones  
y Medio Ambiente de Trabajo



ACTOS  
INSEGUROS



## INSPECCIONES



CONDICIONES  
INSEGURAS



EQUIPOS DE PROTECCIÓN  
PERSONAL





**Gracias por su atención.**

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Conforme a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación alusivo al Diseño de un programa para la incorporación de personas con discapacidad al campo laboral en la empresa Ittaca Corp, C.A se permite formular las siguientes conclusiones:

Los planteamientos y los análisis del capítulo anterior permiten deducir y justificar el diseño del Programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A. por cuanto el mismo permitirá satisfacer las necesidades detectadas por medio de los instrumentos donde el análisis de los resultados arrojó que existe un elevado grado de aceptación en la empresa hacia las personas con discapacidad, el reto no es en este caso crear consciencia gerencial y organizacional ya que la empresa cuenta con la disposición para incluir personas con discapacidad y unas adecuadas instalaciones.

El programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A. debe estar orientado según las necesidades detectadas, orientar sobre la discapacidad, sus diferentes formas, sobre la inclusión y sobre el marco legal venezolano

## **Recomendaciones**

En relación a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se permite formular las siguientes recomendaciones que permitirán de alguna manera a los trabajadores de la empresa Ittaca Corp, C.A. continuar con el proceso de apoyo e inclusión a las personas con discapacidad, de una manera más digna y justa.

Formar un equipo multidisciplinario conformado por el psicólogo, educador, capacitador y asesores, profesionales con los que cuenta la empresa Ittaca Corp, C.A, según las diferentes áreas y carreras, para asesorar a los trabajadores con discapacidad que laboran en ella, orientar y formar al personal que no posee ningún tipo de discapacidad, para hacer del clima laboral un ambiente óptimo para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa Ittaca Corp, C.A.

Realizar reuniones, foros, talleres u otra actividad grupal con la finalidad de concienciar y difundir lo referente a discapacidad, la atención que se le debe brindar.

Procurar la dotación y adquisición de recursos tecnológicos, adecuados para facilitar el trabajo de los trabajadores con discapacidad en la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aramayo, M. (2003). Un Modelo Social Venezolano de la Discapacidad: De la Conceptualización a la Acción. Trabajo de Ascenso de la Universidad Central de Venezuela. Caracas

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. (5ta Ed.). Caracas: Episteme.

Cáceres M. (2011). *“Programa para la integración laboral de personas con discapacidad de la fundación social FUSEL del Municipio Iribarren en el Estado Lara*. Trabajo de postgrado. Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. Lara.

Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. Caracas: Editorial. Mc Graw Hill.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial N° 5.908*. (Extraordinaria), 31-12- 1999.

Curcio, C (2002) *Investigación Cuantitativa. Una perspectiva Epistemológica*. Armenia: Kimesis.

Dueñas, M. (2001). *Evaluación de programas de atención a los niños con discapacidades*. *RIE*, 18, 2, 601-609. UNED, España.

Etkin, J. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable. Argentina: Ediciones Granica S.A.

Hernández y otros. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta Ed.). Caracas: Mc Graw Hill.

INE. (2007) *Boletín Demográfico. La Población con Discapacidad en Venezuela*. Censo. (Informe en línea) Disponible en: [http://www.ine.gob.ve/documentos/Boletines\\_Electronicos/Estadisticas\\_Demografi](http://www.ine.gob.ve/documentos/Boletines_Electronicos/Estadisticas_Demografi)

cas/Boletin\_Demografico/pdf/poblacion\_con\_discapacidad.pdf.

Consultada en fecha: 02 de Febrero de 2014

Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012) Gaceta Oficial N° 6.076 (Extraordinaria) 07-05-12

Ley para las personas con Discapacidad. (2007). Gaceta Oficial Numero 38.598. (Extraordinaria), 05-01-07

Lorenzo, R. (2003), *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo humano y Discapacidad*. Madrid: Fundación ONCE.

Munch, L y Ángeles, E. (2003) *Métodos y Técnicas de Investigación*. (2da Ed.) Mexico: Trillas.

Núñez S. y Pabón G. (2009) *Programas de inserción laboral y niveles de satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve)*. Trabajo de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

OIT (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* (Estudio en línea) Chile. Disponible en: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf>.

Consultada en fecha: 09 de Enero de 2014.

OMS (2000). *Informe mundial sobre la discapacidad*. (Documento en línea) Disponible en: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf).

Consultada en fecha: 25 de Marzo de 2014

ONU (1948), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [Documento en línea], disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>.

Consultada en fecha: 02 de Marzo de 2014

Quinn, G y Degener, T. (2002). *Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la*

*discapacidad*. (Documento en línea). ONU, Ginebra. Disponible en: [www.unhchr.ch/html/menu6/2/disability\\_sp.pdf](http://www.unhchr.ch/html/menu6/2/disability_sp.pdf). Consultada en fecha: 20 de Marzo de 2014

Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación* (1º. Ed.). Caracas: Panapo.

Romero, J. (2006). Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano. *Revista Venezolana de Gerencia*, v.11 n.33.

Ruggiero F. (2012), *Discapacidad: Diseño de un programa de integración socio-laboral para personas con discapacidad en Siemens S.A. Venezuela*. Trabajo de licenciatura, Universidad Metropolitana. Caracas.

Sabino, C. (2007). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.

Urra F. (2011). *Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana*. Trabajo de Licenciatura, Universidad Academia de humanismo cristiano. Santiago de Chile

# ANEXOS

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE EDUCACIÓN**



Caracas, 10 de Diciembre de 2.014

Estimada profesora Laura Rodríguez:

Usted ha sido seleccionada(o), por su experiencia y conocimiento, como experto para validar el presente instrumento de recolección de datos. Este instrumento forma parte del Trabajo de Tesis para optar al Título de Licenciado en Educación.

El instrumento ayudará a recabar la información necesaria para la elaboración de un “Programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.”

Su colaboración en este proceso de validación es fundamental, sin su ayuda el estudio que se está realizando perdería significación.

Agradeciéndole su tiempo y dedicación en verificar la pertinencia de las preguntas que se formulan con los objetivos del estudio y las categorías de análisis.

Quedan de usted.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
**María Nacimiento**

\_\_\_\_\_  
**Angélica Pérez**

\_\_\_\_\_  
**Anyely Pinzón**



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE EDUCACIÓN**



Caracas, 10 de Diciembre de 2.014

Estimado profesor Sarco Lira:

Usted ha sido seleccionada(o), por su experiencia y conocimiento, como experto para validar el presente instrumento de recolección de datos. Este instrumento forma parte del Trabajo de Tesis para optar al Título de Licenciado en Educación.

El instrumento ayudará a recabar la información necesaria para la elaboración de un “Programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.”

Su colaboración en este proceso de validación es fundamental, sin su ayuda el estudio que se está realizando perdería significación.

Agradeciéndole su tiempo y dedicación en verificar la pertinencia de las preguntas que se formulan con los objetivos del estudio y las categorías de análisis.

Quedan de usted.

Atentamente,

---

**María Nacimiento**

---

**Angélica Pérez**

---

**Anyely Pinzón**

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE EDUCACIÓN**



Caracas, 10 de Diciembre de 2.014

Estimada profesora Rodolfo Ron:

Usted ha sido seleccionada(o), por su experiencia y conocimiento, como experto para validar el presente instrumento de recolección de datos. Este instrumento forma parte del Trabajo de Tesis para optar al Título de Licenciado en Educación.

El instrumento ayudará a recabar la información necesaria para la elaboración de un “Programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.”

Su colaboración en este proceso de validación es fundamental, sin su ayuda el estudio que se está realizando perdería significación.

Agradeciéndole su tiempo y dedicación en verificar la pertinencia de las preguntas que se formulan con los objetivos del estudio y las categorías de análisis.

Quedan de usted.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
**María Nacimiento**

\_\_\_\_\_  
**Angélica Pérez**

\_\_\_\_\_  
**Anyely Pinzón**

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE EDUCACIÓN**



Caracas, 10 de Diciembre de 2.014

Estimado profesor Gustavo González:

Usted ha sido seleccionada(o), por su experiencia y conocimiento, como experto para validar el presente instrumento de recolección de datos. Este instrumento forma parte del Trabajo de Tesis para optar al Título de Licenciado en Educación.

El instrumento ayudará a recabar la información necesaria para la elaboración de un “Programa educativo para la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp, C.A.”

Su colaboración en este proceso de validación es fundamental, sin su ayuda el estudio que se está realizando perdería significación.

Agradeciéndole su tiempo y dedicación en verificar la pertinencia de las preguntas que se formulan con los objetivos del estudio y las categorías de análisis.

Quedan de usted.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
**María Nacimiento**

\_\_\_\_\_  
**Angélica Pérez**

\_\_\_\_\_  
**Anyely Pinzón**

**Universidad Central de Venezuela**  
**Facultad de Humanidades y Educación**  
**Escuela de Educación**



Caracas, Diciembre de 2014

Estimado:

El presente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de recabar su con respecto al tema de las personas con discapacidad y su incorporación a la actividad laboral. La información recolectada permitirá diseñar un programa educativo para favorecer la incorporación al campo laboral de personas con discapacidad en la empresa Ittaca Corp., C.A.

Es necesario que las preguntas sean respondidas en su totalidad para obtener información suficiente, precisa y confiable que permita actuar de acuerdo con los resultados obtenidos.

Los datos suministrados serán estrictamente confidenciales y se utilizarán únicamente para los fines propuestos. No es necesario que se identifique.

	<b>Responda las interrogantes que se presenta a continuación de acuerdo a su grado de adecuación</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
<b>1</b>	<b>Usted considera que las Personas con Discapacidad son:</b>			
	Las que están incapacitadas para realizar actividades, trabajos, movimientos, deportes, etc.			
	Las que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades que limita en algún aspecto las actividades cotidianas de su vida.			

	Las que tienen impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.			
	Personas consideradas anormales debido a la ausencia de sus capacidades, entre ellas están las sordas, las ciegas, los inválidos, etc.			
<b>2</b>	<b>¿En cuál de estas situaciones se encuentra con respecto a la discapacidad?</b>			
	No tengo contacto con personas que padezcan alguna discapacidad			
	En mi lugar de trabajo hay compañeros que tienen alguna discapacidad			
	En mi familia hay personas que padecen alguna de discapacidad			
	Yo soy una persona con necesidades especiales.			
<b>3</b>	<b>¿Cuál considera usted que es la mejor manera de facilitar el tránsito de las personas con discapacidad visual?</b>			
	Que siempre salgan acompañados de algún amigo o familiar ya que por ser una persona discapacitada no pueden desenvolverse solas(os).			
	Que los entes encargados trabajen en la modificación de los semáforos, adecuándolos a las necesidades de las personas con discapacidad			
	Que sean diseñados otros espacios exclusivos para el tránsito de las personas con discapacidad retirados de los que utilizan las demás personas.			
	La mejor manera de colaborar con estas personas es decirle el momento en el que el semáforo este en rojo para que puedan cruzar.			

<b>Responda las interrogantes que se presenta a continuación de acuerdo a su grado de conocimiento</b>	<b>Conozco poco</b>	<b>Nada</b>	<b>Conozco mucho</b>
¿Qué formas de discapacidad conoce?			
Ciegos, Sordos, Retrasados Mentales.			

Discapacidad Sensorial y Motora.			
Inválidos.			
Discapacidad Intelectual.			

<b>Responda las interrogantes que se presenta a continuación las acciones que se presentan a continuación</b>	<b>Oportuno</b>	<b>Inoportuno</b>	<b>No es beneficioso</b>
¿Consideraría Ud. Reclutar y Seleccionar a Personas con discapacidad para ocupar algunos puestos de trabajo vacantes dentro de la empresa?			
No lo consideraría ya que independientemente de sus conocimientos y experiencias el proceso de adaptación de una persona con discapacidad es engoroso y representa una pérdida de tiempo.			
Lo consideraría solo para aquellos puestos de trabajo que tanto esfuerzo ni físico ni intelectual puesto que su condición de Persona con Discapacidad así lo exige.			
No lo descarto como posibilidad, sin embargo serian mis últimas opciones ya que incorporar a personas con discapacidad en las empresas requiere de gran inversión económica.			
Si, consideraría incluir en el proceso de Reclutamiento y Selección a las personas con discapacidad.			
Las personas con discapacidad han vivido al margen de la sociedad, privándose entre otras cosas de obtener un empleo			
Los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo.			
Las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional y esto impide que cumplan con las exigencias de cualquier puesto de trabajo.			
Las empresas no estan preparada para incorporar personas con discapacidad en el trabajo			

Las personas con discapacidad representan pérdida de tiempo y dinero por ellos las empresas se abstienen de incluirlas en sus grupos de trabajo.			
Las personas con discapacidad afectan las relaciones laborales en las empresas			
Los equipos de trabajo no están preparados para recibir personas con discapacidad			
Se tiene la creencia de que las personas con discapacidad no son eficientes en el trabajo			

<b>Responda las interrogantes que se presenta a continuación las siguientes proposiciones</b>	<b>Oportuno</b>	<b>Inoportuno</b>	<b>No es beneficioso</b>
<b>Considera usted que las empresas deben:</b>			
Sensibilizar a sus empleados a trabajar con personas con discapacidad			
Formar al personal para integrar al equipo de trabajo a personas con discapacidad			
Preparar a los clientes para que sean atendidos por personas con discapacidad			
Adecuar las instalaciones para el desempeño adecuado de personas con discapacidad			

¿Qué tipo de actividad educativa cree usted que las empresas deben formular para incorporar personas con discapacidad en el trabajo?

---



---



---



---

**...Gracias por su valiosa colaboración.**



**Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Educación**

**Encuesta**

	<b>Marque con una x según corresponda.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	¿Han laborado en su empresa personas con discapacidad?		
2	¿Hay personas con discapacidad contratadas en su empresa actualmente?		
3	La Ley del trabajo establece, como mínimo, que el 5% de la plantilla en empresas de más de 20 trabajadores, deben ser personas con discapacidad. ¿Conocía la existencia de esta cuota de contratación marcada por la LOTT?		
4	<b>Según su opinión, algunas empresas no incorporan a su equipo de trabajo Personas con Discapacidad porque:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	No se conocen los procedimientos para contratarlas, falta de información		
	Se necesita apoyo personal y cierto grado de productividad.		
	Existen gran cantidad de exigencias relacionadas con la infraestructura y su adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad.		
5	<b>De tomar la decisión de incorporar a personas con discapacidad ¿Estaría dispuesto a modificar las instalaciones de la empresa de acuerdo a las necesidades de estas personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	Requiere una gran inversión económica adaptar las instalaciones a las necesidades de estas personas.		
	Las personas con discapacidad pueden adaptarse sin problemas a la infraestructura actual de la empresa.		



	Modificaría aquellos espacios que así lo requieran de forma que satisfagan las necesidades de los trabajadores.		
	Una persona con discapacidad pueden desempeñar cualquier trabajo, siempre y cuando cuente con las condiciones adecuadas.		
	Aquellos que no requieren tanto esfuerzo ya que son personas que tienen muchas limitaciones.		
	No hay ningún trabajo que puede ser elaborado por personas con discapacidad.		
<b>6</b>	<b>Incluir dentro de su grupo de trabajo Personas con discapacidad requiere entre otras cosas de un proceso de capacitación que facilite a los empleados toda la información que facilite este proceso de inserción, ¿Estaría de acuerdo con implementar este tipo de programas dentro de su empresa?</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	Estaría de acuerdo porque lo considero fundamental para la efectiva inserción al campo laboral de personas con discapacidad.		
	Lo considero solo una opción más ya que según mi opinión únicamente el tiempo en convivencia permitirá que las personas con discapacidad y los demás empleados logren trabajar en equipo.		
	No lo creo necesario, pienso que no constituye más que una inversión económica.		

**...Gracias por su valiosa colaboración.**



**Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Educación**

**LISTA DE COTEJO**

N°	ASPECTOS A OBSERVAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	Existen rampas dentro y fuera de la empresa que faciliten la accesibilidad y el desplazamiento de las personas con discapacidad.			
2	El pavimento de las rampas es firme y antideslizante, y adicionalmente cuentan con pasamanos.			
3	Dentro y fuera de la edificación de la empresa están colocadas señales de seguridad e identificación.			
4	Las señales están ubicadas en condiciones adecuadas (alturas, superficies, distancias) para las personas las personas con discapacidad.			
5	Todas las señalizaciones han sido realizadas recurriendo simultáneamente a distintos tipos de comunicación (visual, táctil audible)			
6	Las puertas que separan los espacios dentro de la empresa e incluso aquellas que permiten el acceso a la edificación tienen la amplitud requerida para el acceso de personas en silla de ruedas.			
7	Los pasillos están bien iluminados, natural y/o artificialmente.			

<b>8</b>	Los pasillos cuentan con luces de emergencia propia para caso de apagones o siniestros.			
<b>9</b>	Las escaleras disponen de pasamanos y barandas en toda su longitud y en ambos sentidos de circulación.			
<b>10</b>	La empresa cuenta con un servicio interno de ascensores que facilitan el desplazamiento de las personas.			
<b>11</b>	Los ascensores cuentan con el ancho, la altura y el largo mínimo necesario para el acceso de personas en silla de ruedas.			
<b>12</b>	Dentro del ascensor; Los botones de emergencia y parada están ubicados en la parte inferior del panel de control.			
<b>13</b>	Los botones del panel de control están demarcados con el sistema Braille de manera que puedan ser identificados por las personas que padezcan deficiencia visual.			
<b>14</b>	Los ascensores tienen pasamanos en los cerramientos fijos.			
<b>15</b>	Los ascensores cuentan con dispositivos auditivos y luminosos que orientan a las personas sobre la proximidad del piso a arribar o sobre el cual se encuentran.			
<b>16</b>	Los baños ubicados dentro de la empresa están señalizados.			
<b>17</b>	Las salas de baño son accesibles a personas con discapacidad visual o con algún impedimento motriz estando en silla de ruedas o usando bastón.			
<b>17</b>	Los lavamos están libre de obstáculos y su ubicación (altura, distancia) permite que puedan ser usados por una persona en silla de ruedas.			

<b>19</b>	Los accesorios sanitarios tales como dispensador de jabón, dispensador de toallas entre otros están ubicados a una altura accesible para cualquier persona incluyendo aquellas en silla de ruedas.			
<b>20</b>	Las vías de evacuación están debidamente señalizadas.			
<b>21</b>	Las vías de evacuación cuentan con rampas para el mejor escape de las personas.			

**Apreciación global del experto sobre los instrumentos de recolección de Datos: Cuestionario, encuesta y lista de cotejo.**

1.- La pertinencia de los ítems con los objetivos de la investigación se consideran:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.- La pertinencia de los ítems con las variables de investigación se consideran:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.- Los ítems tienen pertinencia con los indicadores de la investigación:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4.- La redacción de los ítems del instrumento de recolección de datos se considera.

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5.- La estructura en que se presenta los enunciados de los ítems del instrumento se considera:

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6.- La escala de medición utilizada en el instrumento se considera:

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

***Datos de validación:***

Experto (Nombre y apellido): \_\_\_\_\_

Especialidad Académica y Profesional: \_\_\_\_\_

***Decisión de la validación de experto:***

Aprobado ( ) No aprobado ( )

Consideraciones Finales

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Apreciación global del experto sobre los instrumentos de recolección de Datos: Cuestionario, encuesta y lista de cotejo.**

1.- La pertinencia de los ítems con los objetivos de la investigación se consideran:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.- La pertinencia de los ítems con las variables de investigación se consideran:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.- Los ítems tienen pertinencia con los indicadores de la investigación:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4.- La redacción de los ítems del instrumento de recolección de datos se considera.

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5.- La estructura en que se presenta los enunciados de los ítems del instrumento se considera:

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6.- La escala de medición utilizada en el instrumento se considera:

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

***Datos de validación:***

Experto (Nombre y apellido): \_\_\_\_\_

Especialidad Académica y Profesional: \_\_\_\_\_

***Decisión de la validación de experto:***

Aprobado ( ) No aprobado ( )

Consideraciones Finales

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**Apreciación global del experto sobre los instrumentos de recolección de Datos: Cuestionario, encuesta y lista de cotejo.**

1.- La pertinencia de los ítems con los objetivos de la investigación se consideran:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2.- La pertinencia de los ítems con las variables de investigación se consideran:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.- Los ítems tienen pertinencia con los indicadores de la investigación:

Altamente Pertinentes ( ) Medianamente Pertinentes ( ) No Pertinente ( )

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.- La redacción de los ítems del instrumento de recolección de datos se considera.

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5.- La estructura en que se presenta los enunciados de los ítems del instrumento se considera:

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6.- La escala de medición utilizada en el instrumento se considera:

Adecuada ( ) No adecuada ( )

Observación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

***Datos de validación:***

Experto (Nombre y apellido): \_\_\_\_\_

Especialidad Académica y Profesional: \_\_\_\_\_

***Decisión de la validación de experto:***

Aprobado ( ) No aprobado ( )

Consideraciones Finales

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_