



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
VICERRECTORADO ACADÈMICO
POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
NÚCLEO MONAGAS**

**INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL SAIME TUCUPITA.**

Autora:

Lcda. Yariana Bastidas

Tutora:

Dra. Omaira García

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Magíster en Ciencias Administrativas, Mención Gerencia General.**

Maturín, Octubre 2021

**INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL SAIME TUCUPITA.**

ACTA DE APROBACIÓN

**Aprobado en nombre de la Universidad de Oriente por el siguiente
Jurado Examinador**



Dra. Omaira García

Tutor Académico



Dr. Guillermo Carreño

Jurado Principal



MSc. Carmen Córdova

Jurado Principal

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
VICERRECTORADO ACADÉMICO
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
NÚCLEO DE MONAGAS
POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ACTA DE TRABAJO DE GRADO N° 1509

Nosotros, Omaira García, Guillermo Carreño y Carmen Córdova, cédulas de identidad números, 4.038.427, 12.557.043 y 10.516.528 respectivamente, integrantes del jurado designado por la Comisión Coordinadora de Postgrado en Ciencias Administrativas, para examinar el Trabajo de Grado Titulado **"INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SAIME TUCUPITA"**, presentado por la Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos Yaniana Carolina Bastidas Castillo, con Cédula de Identidad N° 17.054.156, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al grado de Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas, mención **GERENCIA GENERAL**, hacemos constar que hemos examinado el mismo e interrogado a la postulante en sesión pública celebrada hoy, a las 09:00 am, en el aula A-2 del Centro de Estudios de Postgrado del Núcleo de Monagas. Finalizada la defensa del trabajo de la postulante, el jurado decidió Aprobo por considerar, sin hacerse solidario de las ideas expuestas por la autora, que el mismo se ajusta a lo dispuesto y exigido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Institución.

En fe de lo anterior se levanta la presente Acta, que firmamos conjuntamente con el Coordinador de Postgrado en Ciencias Administrativas en la Ciudad de Maturín, el día viernes veintinueve de octubre del año dos mil veintiuno

JURADO EXAMINADOR:

Prof. Omaira García (Tutora)

Prof. Guillermo Carreño (Jurado)

Prof. Carmen Cordova (Jurado)

Coordinador del Programa de Postgrado

Prof. Guillermo Carreño



[Handwritten signatures of the jury members and the coordinator]
Firma y sello

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, quien me ha dado la fuerza para superar todas las dificultades.

Todo este esfuerzo está dedicado también a mi hijo, a mi madre y mi compañero de vida, por ayudarme, apoyarme e inspirarme en las buenas y en las no tan buenas y lo siguen haciendo, siempre confiando en mí. Los quiero.

AGRADECIMIENTO

En estas líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. Estas palabras son para ustedes.

A mi madre por todo su amor, comprensión y apoyo pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me has tenido. No tengo palabras para agradecer las incontables veces que me has brindado tu apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas, otras locas. Gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano.

INDICE GENERAL

ACTA DE APROBACIÓN	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLA.....	viii
INDICE DE GRÁFICA	x
INDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.....	4
EL PROBLEMA.....	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 Objetivos de Investigación.....	7
1.2.1 Objetivo General	7
1.2.2 Objetivos Específicos	7
1.3 JUSTIFICACION	7
1.4 ALCANCE.....	8
1.5 FACTIBILIDAD	9
CAPITULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.2 BASES TEORICAS	16
2.2.1 Generalidades de la Discapacidad.....	16
2.2.2 Paradigmas de Inclusión y Equidad	19
2.2.3 La Discapacidad en las Personas. sus Aceptaciones y Alcances en la Compresión de este Factor en las Organizaciones Empresariales	25
2.2.4 Tipos de Discapacidad en las Personas	28
2.2.6 La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidades	28
2.2.3 Fundamentación Legal.....	31
2.2.5 Calificación y Certificación de la Discapacidad en Venezuela	36
2.4 BASES INSTITUCIONALES.....	37
2.4.1 Reseña Histórica.....	37
2.4.2 Misión.....	41
2.4.3 Visión	41
2.4.4 Organigrama	42
2.2.5 Definición de Términos.....	43
CAPÍTULO III.....	44

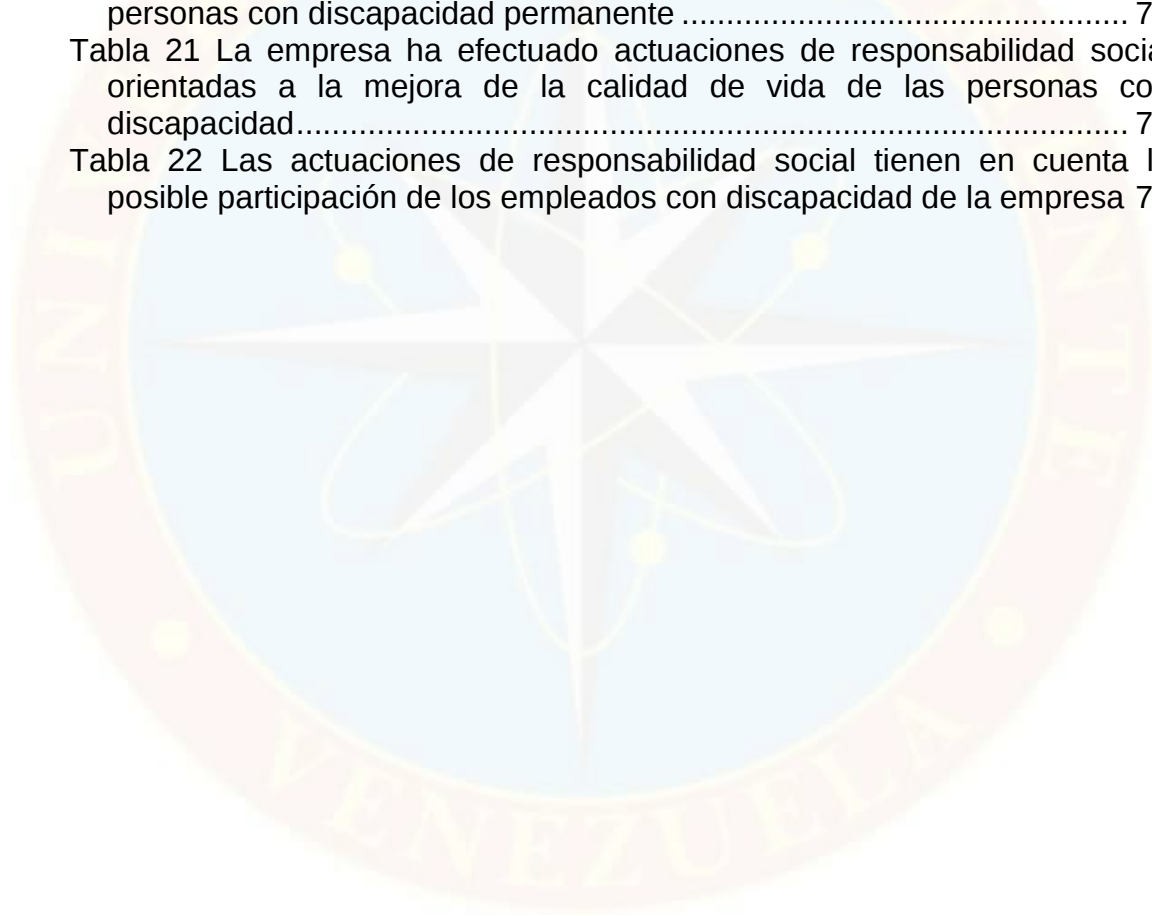
MARCO METODOLÓGICO.....	44
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	45
3.3 POBLACIÓN.....	45
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS	46
3.6 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	46
3.7 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	47
CAPITULO IV	49
ANALISIS DE LOS RESULTADOS	49
CAPÍTULO V	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
5.1 CONCLUSIONES.....	80
5.2 RECOMENDACIONES	84
CAPÍTULO VI	87
LA PROPUESTA.....	87
6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA	87
6.2 GENERALIDADES DE LA PROPUESTA.....	87
6.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	88
6.4 DIMENSIONES BÁSICAS Del programa INSERCIÓN LABORAL	89
6.5 ETAPAS DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE INSERCIÓN LABORAL.....	90
6.6 PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL	94
6.7 FASES DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA DISCAPACITADOS.....	95
BIBLIOGRAFÍA	99
ANEXOS.....	103
HOJA DE METADATOS	113

INDICE DE TABLA

Pp.

Tabla 1 Equidad e inclusión desde los paradigmas	18
Tabla 2 Postulados y acciones relacionados con la inclusión social de personas con discapacidad	21
Tabla 3 Tipo de Discapacidad, Aceptaciones y Alcances	28
Tabla 4 El SAIME-Tucupita tiene en su nómina trabajadores con discapacidad permanente.....	49
Tabla 5 El SAIME está registrado en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)	50
Tabla 6. La organización tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad	52
Tabla 7 La organización ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de Accesibilidad y Transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad.....	53
Tabla 8 Han realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajo ocupado o a ocupar por personas con discapacidad permanente Alternativas.....	55
Tabla 9 Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones	57
Tabla 10 Considera elementos de apoyo (interprete de señas, lectura de labios) para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad.....	59
Tabla 11 El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente es:.....	60
Tabla 12 La organización ofrece beneficios socioeconómicos a los trabajadores con discapacidad	62
Tabla 13 Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización	64
Tabla 14 La empresa ha realizado las adaptaciones ergonómicas - funcionales en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad	65
Tabla 15 El proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales.....	67
Tabla 16 Realiza su organización programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de	

oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad	69
Tabla 17 La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad	70
Tabla 18 La evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es igual a la de los trabajadores convencionales.....	72
Tabla 19 La empresa tiene un programa de seguridad integral basado en la prevención de la discapacidad puestos de trabajo de las personas con discapacidad.....	73
Tabla 20 La empresa tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente	75
Tabla 21 La empresa ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.....	76
Tabla 22 Las actuaciones de responsabilidad social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la empresa	78



INDICE DE GRÁFICA

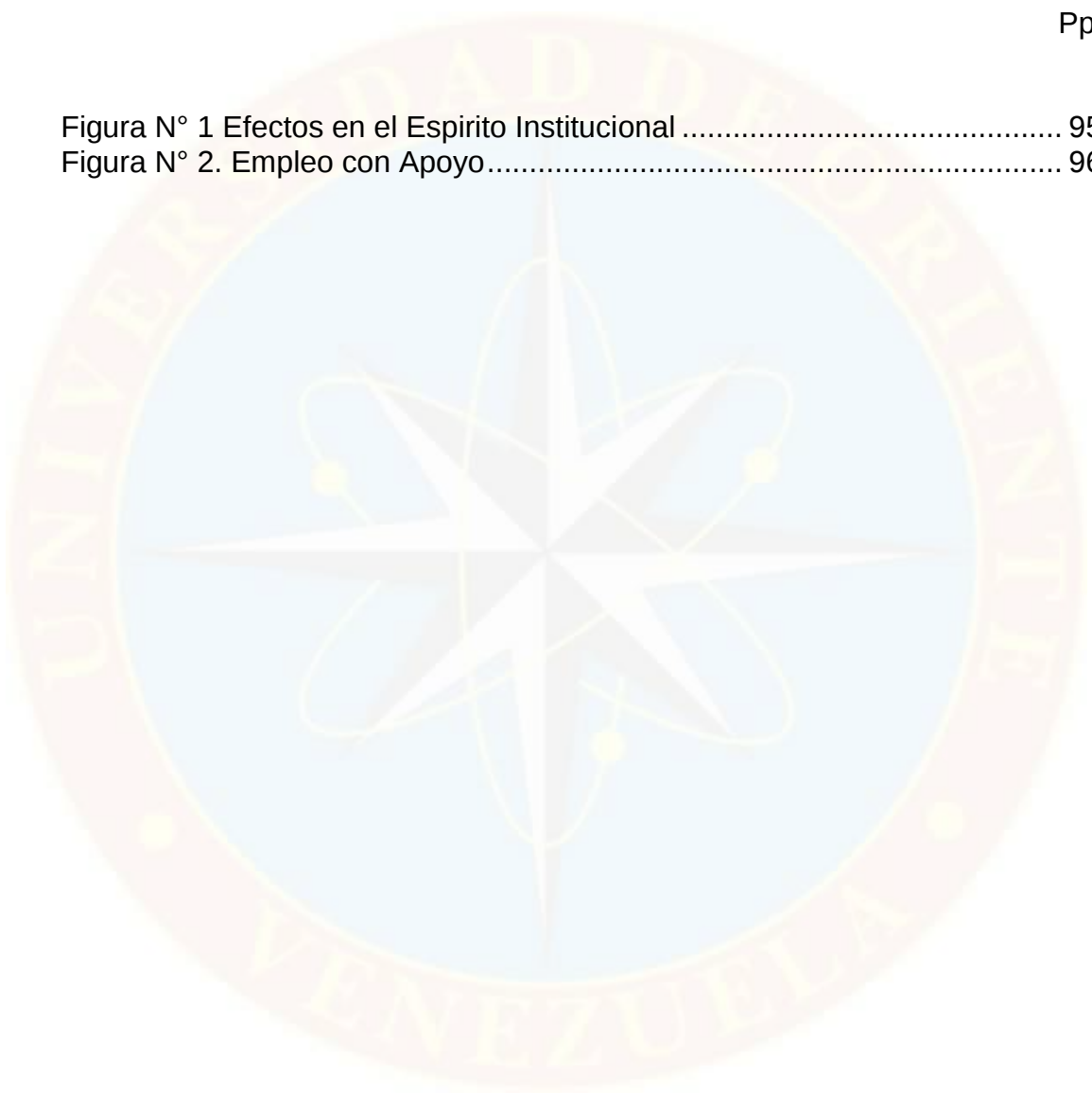
Pp.

Gráfica 1 Distribución porcentual, con respecto a si El SAIME-Tucupita tiene en su nómina trabajadores con discapacidad permanente.....	49
Gráfica 2 Distribución porcentual acerca de si el SAIME está registrada en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS).....	51
Gráfica 3 Distribución porcentual, con respecto a si la organización tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad	52
Gráfica 4. Distribución porcentual la organización ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de Accesibilidad y Transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad.	54
Gráfica 5 Han realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajo ocupado o a ocupar por personas con discapacidad permanente Alternativas.....	56
Gráfica 6 Distribución porcentual Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones	58
Gráfica 7 Distribución porcentual Considera elementos de apoyo para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad	59
Gráfica 8 El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente	61
Gráfica 9 La empresa ofrece beneficios socioeconómicos a los trabajadores con discapacidad	63
Gráfica 10 Distribución porcentual se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización.....	64
Gráfica 11 Distribución porcentual la organización ha realizado las adaptaciones ergonómicas en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad	66
Gráfica 12 Distribución porcentual el proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales.....	68
Gráfica 13 Distribución porcentual realiza su organización programas, acciones o eventos de y/o sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad	69

Gráfica 14 Distribución porcentual: La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad.....	71
Gráfica 15 Distribución porcentual La evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es igual a la de los trabajadores convencionales.....	72
Gráfica 16 La empresa tiene un programa de seguridad integral basado en la prevención de la discapacidad.....	74
Gráfica 17 La empresa tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente	75
Gráfica 18 La empresa ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.....	77
Gráfica 19 La organización ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.....	78

INDICE DE FIGURAS

	Pp.
Figura N° 1 Efectos en el Espirito Institucional	95
Figura N° 2. Empleo con Apoyo.....	96



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
VICERRECTORADO ACADÉMICO
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
NÚCLEO DE MONAGAS
COORDINACIÓN DE POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL SAIME TUCUPITA.**

Autora: Lcda. Bastidas Yariana
C.I. 17.054.156

Tutor: Dra. Omaira García.

Fecha: Julio / 2021

RESUMEN

El presente trabajo de grado está dirigido a Proponer un programa para inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita. La presente investigación aborda aspectos teóricos, objeto de explicar las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad y su posible instrumentación en el SAIME Tucupita, entendiéndose ésta como un proceso de integración en igualdad de condiciones, respecto a los demás miembros de la organización. En atención a ello, este estudio responde a una investigación tipo de campo, nivel descriptivo, de diseño evaluativo. La muestra estuvo conformada veinte (20) trabajadores. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario de preguntas con alternativas simples. El cual responde a los criterios de validez de contenido, juicio de expertos y de construcción, la confiabilidad se calculó a través de la prueba de dos mitades de Sperman Brown, obteniéndose un coeficiente 0,81. La interpretación de la información se realizó a partir de un análisis descriptivo, donde se elaboraron matriz de base de datos para la tabulación de los mismos, junto con gráficos de las respuestas de los sujetos de la investigación. Se construyo referente a los términos de la accesibilidad las organizaciones no cuentan con el espacio físico suficiente para la realización del proceso de inserción, no obstante, no han adoptado las Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad y Transitabilidad como guía para realizar las adaptaciones correspondientes de acuerdo a las condiciones de la persona con discapacidad empleada.

Palabras Claves: Discapacidad, inserción laboral, accesibilidad, transitabilidad.

INTRODUCCION

Cuando se habla de personas con discapacidad uno de los conceptos más utilizados es el de Inclusión Laboral. Pero ¿qué se entiende por inclusión laboral? No es otra cosa más que la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real en la empresa ordinaria, pública o privada, donde el trabajador con discapacidad trabaja e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin discapacidad, diferentes del personal de los servicios de apoyo. En los últimos años la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria se ha ido progresivamente abriendo camino mediante las diversas estructuras de apoyo que se han creado.

El Empleo con Apoyo es una de las modalidades que se están implantando con mayor aceptación. Se trata de un modelo de integración laboral en la empresa ordinaria que nace en Estados Unidos en los años '80 y progresivamente se ha ido extendiendo por los diversos países del mundo. El modelo de Empleo con Apoyo tiene como finalidad la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, mediante un sistema de apoyo debidamente estructurado.

Para las personas con discapacidad intelectual formar parte de un programa de Empleo con Apoyo es de vital importancia, para construir y consolidar su proyecto de vida. La incorporación al mundo laboral representa la entrada al mundo de los adultos. Este período que resulta difícil para todos, lo es especialmente para aquellos jóvenes que presentan algún tipo de necesidades especiales.

En nuestra sociedad, tener un empleo nos hace sentir valiosos y por ende miembros de una comunidad, ciudadanos contribuyentes de la misma; es sin duda un elemento normalizador para participar en la vida social. Trabajar, es ser reconocido como persona útil, es decir, cuando trabajamos, la sociedad nos reconoce individualmente, disponer de una fuente de ingresos es uno de los principales criterios para determinar la madurez del ciudadano, el estatus social y a su vez, como instrumento imprescindible para encontrarse realizado a través de su propia autonomía personal y familiar.

El momento que estamos viviendo se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta no solo nuestro país sino que representa un paradigma mundial. Durante los últimos años, esta población ha ido aumentando significativamente, lo que ha hecho que la sociedad tome en cuenta la importancia que representa su integración en el campo laboral, gracias a los aportes que estos pueden generar a la economía.

Durante varios años las personas con discapacidad han sido víctimas de la exclusión laboral. Sin embargo, desde hace unos pocos años, varios organismos nacionales e internacionales han comenzado a prestar mayor atención a este problema. De igual forma, en Venezuela, también han surgido iniciativas civiles, leyes y normativas para la promoción de la inclusión de personas con discapacidad. Ante lo planteado, en el presente estudio se propone un programa para inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita. La investigación se encuentra estructurada como se describe a continuación:

Capítulo I: El Problema, que contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación: general y específicos, la justificación, delimitación de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, que contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, identificación y características de la empresa.

Capítulo III: Marco metodológico, se plasma el tipo y diseño de la investigación, nivel de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación del instrumento y procesamiento y análisis de los datos.

Capítulo IV: Resultados, aplicado el instrumento de recolección de datos se procede a los análisis e interpretación de los mismos con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de investigación planteados

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

Capítulo VI: La Propuesta: Programa para inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La atención hacia la población con discapacidad en estos momentos se observa que se direcciona hacia un enfoque socioeconómico, al considerar en la práctica el carácter tecnocrático de la Educación como medio de ascenso económico y no como medio de humanización del hombre y el trabajo con un carácter utilitario sinónimo de empleo, es decir, que las personas con discapacidad al entrar a la adolescencia y la adultez tienen la capacidad de convertirse en entes productivos, por lo que se le preparaba en un oficio, desarrollando sus habilidades y destrezas para luego incorporarlos al mundo del trabajo.

La integración, promueve la participación del individuo en la vida familiar y comunitaria, en la escuela y en el trabajo, en igualdad de condiciones. El proceso de la integración social va más allá de la simple aceptación de la persona en un ambiente normal específico, es un hecho de tipo social que promueve la participación activa de la persona en un medio y el establecimiento de vínculos entre las personas que lo conforman.

Se busca analizar y desarrollar las estrategias para la integración laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo, a partir de la sistematización de experiencias y métodos de abordaje en aspectos específicos relacionados con este colectivo de personas y el trabajo.

En Venezuela, se han hecho varios intentos en el transcurso de los últimos años, de implantar leyes e instituciones que favorezcan, beneficien y

regulen la inclusión laboral de la población con discapacidad. Algunos de esos esfuerzos se muestran a continuación:

La primera Ley aprobada con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad fue la “Ley para la Integración de Personas Incapacitadas” el 3 de Septiembre de 1993, en la Gaceta Oficial Nro. 4.623, la cual tenía como propósito según su Art. 1 “Establecer el régimen jurídico aplicable a las personas incapacitadas, a los fines de su normal desenvolvimiento en la sociedad, y completa realización personal”. Más adelante se crea un ente gubernamental llamado: Consejo Nacional Para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI), el cual se encuentra adscrito al Ministerio de la Familia.

Posteriormente, asume la Presidencia Hugo Rafael Chávez Frías y durante su gobierno se aprueba el 5 de Enero de 2007, la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual tiene como objetivo: “Regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos plenos de derechos y participación solidaria de la sociedad y la familia”

Con la aprobación de esta Ley, el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONAPI), pasa a llamarse desde ese momento: Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Participación Popular y el Desarrollo Social (MINPADES), el cual se convierte en el nuevo órgano rector de las políticas dirigidas a cumplir con el mandato legal.

De igual forma, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), también protege a las personas con discapacidad, en su Art. 81, el cual plantea lo siguiente: “Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de las oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la Ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana (p. 74).

Por otro lado, el Estado Venezolano promueve la reducción de la exclusión de personas con discapacidad y para esto la Ley para Personas con Discapacidad en su Art. 28, plantea: “Los órganos y entes de la Administración Pública y Privada, así como las empresas 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 (p. 10).

Se puede observar, que en Venezuela, ha habido una evolución con respecto al tema de la discapacidad, y actualmente el grado de importancia ha sido mayor, logrando así la creación, aplicación y regulación de leyes efectivas que ayuden a mejorar las condiciones de vida, así como la inclusión de las personas con discapacidad tanto en el ámbito laboral como en el social, ya que en nuestro país el porcentaje correspondiente a esta población es notable y sigue en crecimiento y no se debe dejar a un lado.

Con base a lo descrito anteriormente, se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿De qué manera influye dicha inclusión en el resto

de la organización? ¿Qué métodos pueden ser utilizados para la inclusión de la población con discapacidad en el ámbito laboral? ¿Cómo capacitar a la población en general sobre la incorporación de la personas con discapacidad en el trabajo?

1.2 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General

Proponer un programa para inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita.

1.2.2 Objetivos Específicos

- 1 Diagnosticar la realidad actual en cuanto al proceso de inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita.
- 2 Analizar las estrategias y políticas existentes en el SAIME Tucupita para la integración laboral de la población con discapacidad.
- 3 Formular el programa para inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita

1.3 JUSTIFICACION

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80% están en edad de trabajar; sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

En comparación con las personas sin discapacidad, las personas discapacitadas experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, la cual es la clave para reducir la pobreza extrema. La OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad.

Es necesario un doble enfoque para la inclusión de las personas con discapacidad; un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas discapacitadas destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro eje busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

1.4 ALCANCE

Existen muchas barreras y mitos respecto a la contratación de personas con discapacidad, barreras que son netamente actitudinales a nivel social, las cuales han generado situaciones de desigualdad tanto en el trabajo como en la educación. Dichas barreras pueden ser identificadas como las que impiden la contratación y a la vez amplían la brecha entre las personas con discapacidad y las que no tienen discapacidad alguna, que se encuentran incluidos en el mundo laboral.

Respecto a esto muchos gobiernos han promulgado leyes y políticas públicas, desarrollando programas dirigidos a promover la posibilidad de ocupación de personas que poseen algún tipo de discapacidad, incentivando de esta manera la inclusión laboral; lo que genera que en la actualidad esas

barreras se estén disminuyendo, logrando que el número de inclusiones exitosas de personas con discapacidad sea cada año mayor.

1.5 FACTIBILIDAD

Pensando en la inclusión de personas con discapacidad, en la formación y en la vida.

Los distintos desafíos existentes en la práctica en la construcción de los modelos reales de educación inclusiva, relacionados tanto con el alcance como con la calidad de la educación en lo que concierne a sus procesos, productos o resultados de corto y largo plazo. La calidad de la educación para las personas con discapacidad supera ampliamente los estándares relativos a la asimilación de la información, al uso de equipos sofisticados, a la utilización de códigos elaborados en la comunicación, al desarrollo de la capacidad productiva en términos exclusivamente económicos o a la nueva transmisión de conocimientos.

Abarca además, otras categorías importantes tales como la habilitación de las personas con discapacidad para su participación activa en la construcción del conocimiento, el fortalecimiento de las competencias éticas y la responsabilidad personal y social así como la presente y futura comprensión del impacto. La inserción, en la vida y en el trabajo, de las personas con discapacidad, como una experiencia orientada a la construcción de organizaciones sociales y educativas inclusivas, La inclusión de personas con discapacidad, como parte de la construcción de una sociedad inclusiva, las lecciones aprendidas en diversos contextos, para transformar la formación para la vida y el trabajo en una vía hacia la inclusión social y económica de las personas con discapacidad.

En una sociedad inclusiva y en un proceso educativo inclusivo, la diversidad y las diferentes características de cada persona no son consideradas como deficiencias. Ser diferente no significa ser deficiente socialmente, o, valer menos que otros. Al contrario de una visión excluyente que presupone como parámetros válidos características del grupo humano que las define como tales, en una visión inclusiva de la sociedad se aceptan, valoran y reconocen las diferencias de individuos y grupos como expresión de la heterogeneidad y riqueza humana. Se crean espacios de participación para todos en el sentido de garantizar formas para propiciar el óptimo desarrollo posible de sus facultades físicas, biológicas, comunicativas, éticas, espirituales, estéticas, intelectuales y emocionales.

Se trata de la habilitación de la persona para un trabajo inteligente, productivo, creativo, que solo puede darse con base en el diálogo de la educación con las organizaciones productivas de bienes y servicios, en economías próximas y distantes, en la comprensión de los procesos productivos completos, de la formación para el desarrollo de competencias técnicas y también sociales, tales como la capacidad de trabajar en equipo, la solidaridad, el compromiso con el colectivo y en la responsabilidad frente al impacto social del trabajo. Son los desafíos que tiene en la práctica la construcción de modelos reales de educación, inclusiva y los avances y experiencias que en la inserción educativa y laboral de personas con discapacidad se han llevado a cabo.

LIMITACIONES

La sensibilización de las personas fomenta actitudes positivas y solidarias basadas en el derecho de las personas con discapacidad y el respeto a la diversidad, mediante un componente informativo y participativo

de convivencia con personas con discapacidad y las experiencias de vivir esta realidad.

Adquiere conciencia de las limitaciones y a la vez, aprende a valorar las capacidades, aspectos fundamentales para iniciar el conocimiento. La discapacidad está fuertemente determinada por el entorno y éste puede facilitar o entorpecer la realización de una actividad y participar en la sociedad, parte de los esfuerzos para lograr la integración de la persona con discapacidad es facilitar esta interacción.

La integración o inclusión de las personas con discapacidad, es un proceso continuo y progresivo cuya finalidad es incorporar al individuo con necesidades especiales a la comunidad, y constituye uno de los fenómenos de mayor trascendencia en la educación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Bermúdez, T. (2005) “Normativa Legal e Incorporación de Personas Discapacitadas a la Empresa Pública” trabajo especial de grado de la Maestría en Derecho del Trabajo Valencia. Estado Carabobo.” Universidad de Carabobo. Carabobo – Venezuela. En la investigación se planteó como objetivo de estudio determinar la relación entre personas discapacitadas incorporadas al medio ambiente de trabajo en las empresas públicas de Valencia y el cumplimiento de la normativa legal vigente, que establece la obligación de las empresas (públicas o privadas). Se recolectó la información a través de entrevistas a la Directora del Programa Social del Ejecutivo Regional del Estado.

Los resultados obtenidos permitieron evidenciar, que en algunas de las dependencias estatales (empresa pública), se encontraban laborando personas discapacitadas y simultáneamente la autora invita a indagar si la contratación de personas con discapacidad se aplica en la organización privada. Esta investigación es una contribución importante ya que señala la importancia de que las personas con discapacidad cuenten con un instrumento jurídico que les facilite participar en la educación, salud pública, recreación e incorporación a los espacios laborales.

Hernández Castilla, R.; Cerrillo, R.; Izuzquiza, D. (2008), en su investigación titulada: La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso, elaborada en España. Para los autores, la inclusión en el mundo laboral es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, tenga o no discapacidad. Si es

relevante para un ciudadano corriente cuánto más para aquellos que cursan con una discapacidad intelectual. Este estudio revela de manera muy expresiva, mediante una investigación cualitativa, cómo se ha llevado a cabo la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual que han seguido un proceso de formación laboral en la Universidad Autónoma de Madrid.

Dicho estudio se ha realizado con 15 jóvenes de los que se ha seleccionado un caso para conocer la experiencia desde un enfoque émico. Se ha llevado a cabo el registro de los diarios de la mediadora que le ha acompañado en este satisfactorio proceso de inclusión laboral en el año 2008. En este sentido, el proceso formativo no cumple plenamente esta función si no logra que sean miembros activos de la sociedad a la que pertenecen. Entre los objetivos que busco lograr esta investigación con el fin de valorar la implantación del Programa de Formación para la integración Laboral dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual, se encuentra: Realizar una investigación de calidad que identifique las necesidades formativas de los jóvenes con discapacidad intelectual para acceder a un empleo en la empresa ordinaria, Diseñar un nuevo modelo de formación ajustado a las necesidades detectadas y con una prospección del mercado, en colaboración con diferentes empresas y organismos nacionales e internacionales,

Crear un programa específico de estudios, que habilite a los estudiantes con discapacidad intelectual, para realizar satisfactoriamente las funciones requeridas en el empleo ordinario seleccionado, Difundir el modelo formativo aplicado y las diferentes experiencias laborales llevadas a cabo en las diferentes empresas. La inclusión laboral o como habitualmente denominamos la inserción en el mundo de la empresa, no debe situarse en el plano de lo deseado sino que ha de concretarse en políticas y acciones

específicas de promoción del empleo. Los investigadores concluyen que la inclusión invita a analizar de forma sistemática los contenidos y las formas de las culturas, las políticas y las prácticas educativas para que puedan trasladar los valores inclusivos a la vida cotidiana. Introduciendo así estos valores al entorno natural que les corresponde a estos jóvenes, que tanto por su formación, como por su edad y entorno familiar, su vida cotidiana normalizada corresponde a una situación profesional activa.

Este aporte es de gran valor para la investigación por cuanto provee de herramienta a la investigación sobre los diversos programas de formación que da lugar los procesos de inserción laboral para las personas que poseen discapacidades. Villa, Nuria en su tesis doctoral titulada: La Inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral, presentada en la Universidad Complutense de Madrid en el año 2004, expone la necesidad de conocer y valorar la evolución y progresivo avance conceptual, normativo, legal, socio educativo y laboral de los aspectos relativos a las personas con discapacidad intelectual en España y su concreción en la capital, concluyéndose que el empleo es un recurso clave para la participación e inserción de las personas con discapacidades, en este sentido, se resalta en la investigación el sentido de lo social, y de los requerimientos cada vez más urgente en las sociedades latinoamericanas, europeas, americanas de considerar a estas personas como parte de una sociedad que requiere también reconocer sus capacidades.

Míguez, M (2003) "Construcción Social de la Discapacidad a través del Par Dialéctico Integración – Exclusión". Convenio entre la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (FCSUDELAR) y la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Montevideo. Publicado. La finalidad de esta investigación fue determinar los conceptos de integración y

de exclusión social, categorías teóricas fundamentalmente utilizadas para el estudio de temáticas como pobreza y marginalidad. Tomando como marco el proceso de descentralización en la ciudad de Montevideo desde los años 90, se aborda la temática en cuestión en relación a la experiencia de integración de las personas con capacidades diferentes de la Comisión de Gestión de la Discapacidad de la Intendencia Municipal de Montevideo.

Se llega a la conclusión de que cuando se cataloga a alguien de “diferente” se lo está marginando, se le están quitando las posibilidades reales de desarrollo de sus capacidades y potencialidades, quedando ubicado bajo la tutoría y responsabilidad de un ser “completo”, “normal”, sin deficiencias, quitándose su status de sujeto capaz de opinar sobre su vida y por tanto con capacidad de defender sus derechos. Se determinó que se expropia a la persona con discapacidad de su derecho de autodeterminación, en función de que los que delimitan y se reconocen dentro de la “normalidad” son quienes se consideran con derecho a tal expropiación.

Por lo que la autora plantea que partiendo desde una perspectiva de inclusión social de las personas con capacidades diferentes, es posible y se resulta viable plantearse políticas sociales de integración de dicha población, en un proceso de “concesión-conquista” a través de la participación en un proceso de descentralización democratizante. Esta investigación es un reconocimiento crítico de la realidad, la enunciación de una problemática que está resultando grave en cuanto al rechazo social por la diversidad, por lo que es un aporte sustancioso partiendo de la premisa de que debe plantearse la aceptación total del hombre con sus capacidades.

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo

decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Generalidades de la Discapacidad

El ser humano tiene la tendencia, o más bien, la necesidad, de ponerle nombre a todo lo que le rodea, es decir, ponerle "etiqueta" a las cosas, ideas, objetos. La discapacidad es el nombre que se da a algo, así entonces el concepto de discapacidad depende de donde se mire; he decidido hablar de discapacidad desde el punto de vista social, partiendo de la premisa de que la discapacidad es una construcción social.

La discapacidad, no se considera la consecuencia de una deficiencia. La Organización Mundial de la Salud, destaca, que el modelo social de la discapacidad, se argumenta que las barreras a la participación son causas importantes de la discapacidad. Así la discapacidad, no se entiende como un proceso que tiene origen en el individuo, sino más bien en procesos sociales amplios: en la interacción interpersonal e interinstitucional, en las oportunidades que ofrece el medio social.

El enfoque social toma como referencia normativa general de los Derechos Humanos y como objetivo político básico, la no discriminación. Por

tanto, se promueven las normas legales por el reconocimiento de los derechos, y, las personas pasan de ser objetos de la caridad a ser sujetos de derecho, lo que significa que son y deben ser reconocidos como ciudadanos. Puede decirse, entonces, que la discapacidad es un asunto de todos e implica el reconocimiento que como ciudadanos hacemos sobre las diferencias y las respuestas que les damos a estas.

En un sentido más amplio, Díaz, plantea tres paradigmas para entender el concepto de discapacidad: esencialista, materialista y posmoderno. Para el paradigma esencialista la discapacidad se explica desde la normalidad, se minimiza el papel de la cultura, es una "tragedia personal", es enfermedad, se asocia a programas políticos conservadores; para el materialista está mediatizada por unas condiciones sociales y económicas dadas, no es una condición inherente al individuo, no es sólo un constructo social, sino una etiqueta cuyo efecto es el afianzamiento de la marginación social.

En el paradigma posmoderno se trabaja por el cambio de las normas y los valores, por el derecho a ser reconocido y a participar de los escenarios de la vida personal, profesional, económica y política, por la comprensión del uso del lenguaje, y se cuestiona el carácter universal en torno a la discapacidad. Por supuesto, se debe entender que hablar de la discapacidad será una postura política de los estudiosos de la misma.

La discapacidad señala García hoy la vemos como una construcción social que parte del no reconocimiento de las diferencias del otro. Es decir, del cómo la sociedad aborda el tema de la diferencia, comparable con todas las formas de discriminación que han existido ya sea por género, etnia, clase social o, en este caso, discapacidad. La discapacidad, entonces, no existiría si todas las personas nos reconociéramos en las diferencias, simplemente seríamos o somos seres diferentes.

Tabla 1 Equidad e inclusión desde los paradigmas

	Liberal	Marxista	Posestructuralista
	Generación de Equiparación o igualdad de oportunidades	Superar las Condiciones Sociales, políticas y económicas que producen la dominación	Reconocimiento de Potenciación de la Multiculturalidad (esta se fundamenta más en la diferencia que en la oportunidad)
Equidad	Minorías como objetos de un apolítica que provee un tratamiento diferencial, generalmente focalizado	Se reconocen las diferencias culturales de las minorías; éstas se explican desde el modelo de la desventaja social.	Minorías como sujetos partícipes en la construcción política.
	Diversidad orientada a la asimilación y al individualismo	Diversidad a generar contra los grupos hegemónicos en lo social, cultural y político.	Diversidad orientada al diálogo e integración intercultural, la identificación y los consensos – disensos.
Inclusión	Compensar las desigualdades con las que los alumnos acceden a la escuela	Desarrollar procesos educativos coordinados en programas sociales y económicos, donde toda la comunidad educativa lucha para reducir los orígenes de la desigualdad y la exclusión que generalmente se sitúan fuera de la escuela	Es una actitud, un sistema de valores y creencias, no una acción conjunto de acciones. Implica conocer unos ejercicios de poder, unos lenguajes, unas relaciones de reconstruir y de reorientar
			Exige ofrecer una propuesta de actuación que impida la transformación de las diferencias en símbolos de marginación.

Fuente: Díaz, O.C. (1) Equidad, inclusión y discapacidad. CD Memorias II Foro Distrital de Discapacidad, Bogotá, 2005.

Hablar de diferencias nos lleva a hablar de equidad y de igualdad. Díaz, propone tres posturas relacionadas con la equidad y la inclusión desde los paradigmas liberal, marxista y posestructuralista (tabla 1).

Desde el punto de vista del paradigma liberal se promueve la equiparación o igualdad de oportunidades, las minorías son objetos de una política que provee un tratamiento diferencial, generalmente focalizado: la diversidad es orientada a la asimilación y al individualismo y desde la inclusión, las respuestas están orientadas a compensar las desigualdades.

Desde el paradigma marxista, en la equidad, para superar las condiciones sociales, políticas y económicas que produce la dominación, se reconocen las diferencias culturales de las minorías, las cuales son una desventaja social, la diversidad orientada a generar contra hegemonía y la inclusión que coordina programas sociales y económicos.

Y en el paradigma posestructuralista el reconocimiento se da más en la diferencia que en la oportunidad, las minorías son sujetos partícipes en la construcción de la política, la diversidad está orientada al diálogo e integración intercultural, la identificación y los consensos-disensos; por lo tanto, la inclusión es una actitud que implica reconocer el poder, el lenguaje y las relaciones.

2.2.2 Paradigmas de Inclusión y Equidad

Hasta hace poco tiempo el uso del término de integración primaba para indicar la participación de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de su vida y su cotidianidad, aunque estaba especialmente referido a la integración escolar y a la integración laboral. Pero diversos análisis y estudios como los de Blanco, Verdugo, Arnaiz y Naicker y García, sobre los procesos y los resultados dejaron ver que las acciones y los programas no cumplían las expectativas, y que era necesario un nuevo término que de alguna manera renovara el sentido de justicia y diera opciones a las personas en situación de discapacidad para participar en un mundo más equitativo, donde se reconocieran y se potencializarán sus diferencias en todos los ámbitos.

Casado y Egea, señalan que en la Unesco se planteó un tema general en relación con la necesidad de dar con una definición aceptable de educación inclusiva, y de distinguirla de la integración o de la inserción en el plan general de educación. La Unesco ha adoptado escala internacional el término inclusión y otros organismos internacionales lo han aceptado mostrando su vigencia. Así, un elemento esencial del concepto de inclusión guardaba relación con los cambios sistemáticos en la escuela y el distrito escolar, y con el planeamiento de la enseñanza en los gobiernos local y central. La inserción en el plan general, por el contrario, se refería a

individuos o grupos pequeños dentro del sistema actual, sin que se dedujera necesariamente que había que cambiar el sistema para posibilitar la inclusión de otros niños.

Así, según Blanco, citada por Díaz y Fernández, una diferencia relevante entre integración e inclusión reside en que se pasa de considerar el individuo como sujeto, como individuo particular quien se integra y en quien se ubica el "problema", a pensar en el contexto escolar en su conjunto, el cual debe satisfacer las necesidades de todos los que se encuentran en él.

En este sentido, la inclusión no debe verse restringida a las personas, familias o escuelas; Díaz, habla de la inclusión más como una actitud, una forma de sentir, una forma de valorar, más que de creencias. Esto lo configura como un término más amplio en el ámbito social, y por ello la inclusión no es un problema de acciones puntuales. En algunos contextos se habla hoy de inclusión como una nueva alternativa orientada hacia la innovación, que reconozca y atienda la diferencia y la complejidad de la discapacidad Díaz y Fernández .

Tabla 2 Postulados y acciones relacionados con la inclusión social de personas con discapacidad

Entidades	Postulados Básicos	Principios / Acciones / Logros
Inclusión Internacional (13)	La inclusión no es una estrategia destinada a ayudar a las personas a encajar en los sistemas y las estructuras existentes en nuestras sociedades: La inclusión se propone transformar estas estructuras y estos sistemas para hacerlos mejores para todos. La inclusión significa crear un mundo mejor para todos.	Principios: ♿ Derechos Humanos ♿ Derecho de las Personas ♿ Apoyo a la Familia ♿ Salud ♿ Integración a la Comunidad ♿ Autodeterminación y autodefensa ♿ Educación ♿ Opciones de Residencia ♿ Derechos Legales ♿ Oportunidades de empleo, trabajo y formación profesional ♿ Diversión y tiempo libre ♿ Apoyo económico ♿ Relaciones Humanas ♿ Voluntariado ♿ Papel de las asociaciones miembros ♿ Papel de los gobiernos ♿ Compañerismo ♿ Investigación ♿ Educación y Seguimiento de Servicios ♿ Revisión.

Declaración de Madrid 2002 (124)	"No discriminación más acción positiva igual inclusión social". "Para lograr la igualdad de las personas con discapacidad, el derecho a no ser discriminado debe ser complementado con el derecho a recibir apoyo y asistencia".	☑ Medidas Legales ☑ Cambio de actitudes ☑ Servicios que promueven vida independiente ☑ Apoyo a las familias ☑ Apoyo especial a las mujeres con discapacidad ☑ Líneas de acción de la discapacidad ☑ Empleo como clave para la inserción social ☑ Nada para las personas con discapacidad sin las personas con discapacidad.
Consejo Nacional de Política Económica y Social. Documento Conpes 80 de 2004 (15)	La política se enmarca en el contexto de protección y manejo social del riesgo. Propone implementar intervenciones para evitar la discriminación y la exclusión social.	Prevención: ☑ Reducir la probabilidad de ocurrencia de riesgos. ☑ Transformación de hábitos, actitudes y comportamientos. Mitigación: ☑ Aseguramiento de la salud. ☑ Aseguramiento frente a riesgos profesionales. ☑ Sistema general de pensiones. Superación: ☑ Servicios de Rehabilitación ☑ Barreras y prácticas institucionales ☑ Empleo ☑ Sector Cultura ☑ Comunicaciones

Fuente: Compilado por Fernández y García (2005).

Atendiendo a los postulados de Díaz la equidad y la inclusión se pueden analizar desde los paradigmas los enunciados presentados en la tabla 2, donde Inclusión Internacional representa a las asociaciones a favor de las personas con deficiencia intelectual; en la Declaración de Madrid , convergen diferentes actores estatales, organismos no gubernamentales y otros sectores de la población con y sin discapacidad; el Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia, entidad gubernamental, y el

Instituto Interamericano del Niño , que representa a la Organización de Estados Americanos (OEA)

En relación con los principios presentados tanto por inclusión internacional como en la Declaración de Madrid, se hace evidente que sus postulados parten de una condición de "desventaja social" que implica, según Díaz, superar las condiciones sociales, políticas y económicas que producen la dominación, entonces se pueden relacionar con el paradigma marxista, porque se buscan transformaciones y reconocimiento social de diferencias culturales.

Lo expuesto se refleja en los principios de inclusión internacional, tales como: apoyo a la familia, integración a la comunidad, autodeterminación y autodefensa, educación, oportunidades de empleo, trabajo y formación profesional, apoyo económico, papel de los gobiernos, evaluación y seguimiento de servicios y la revisión de medidas legales, como: cambio de actitudes, servicios que promueven vida independiente, apoyo a las familias, apoyo especial a las mujeres con discapacidad, líneas de acción de la discapacidad, empleo como clave para la inserción social y "nada para las personas con discapacidad sin las personas con discapacidad".

De otra parte, analizando los postulados presentados por el Instituto Interamericano del Niño, el documento "La inclusión de la niñez con discapacidad", "La inclusión es un derecho que hace un bien educativo con sentido social... Supone una cultura que no discrimina sino que encuentra en todos sus miembros posibilidades de estar en sociedad".

En este documento se señala que las iniciativas internacionales de las Naciones Unidas, Unesco, Banco Mundial y Organizaciones no gubernamentales, han contribuido a desarrollar el consenso de que todos los

niños tienen el derecho a ser educados juntos, sin importar su discapacidad o dificultad para aprender, y la inclusión es un derecho que hace un bien educativo con sentido social, postulados que si bien parecieran enarbolar los preceptos básicos del paradigma posestructuralista en cuanto al reconocimiento y aceptación de la diferencia, centra la opción en la educación casi como única vía señalando que "La inclusión ha sido el logro más efectivo para asegurar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en clases y escuelas comunes".

Es en estas definiciones donde empiezan a evidenciarse las fracturas y distancias respecto al paradigma posestructuralista, porque el hecho de llevar al niño al aula como si fuese un asunto técnico, centrado en el acceso educativo, no resuelve las profundas contradicciones del sistema educativo en cuanto a la permanencia y calidad ofrecida para los escolares con discapacidad, ni al reconocimiento y potenciación de las diferencias. En el documento tampoco se examinan las relaciones de poder, los lenguajes ni las relaciones que en el espacio escolar se construyen.

El Instituto Interamericano del Niño (16), al defender la igualdad de oportunidades y autosuficiencia económica, como señalaría Díaz (1), se muestra una educación que se pone al servicio de la sociedad y de las competencias del mundo moderno, por tanto no se configura como una escuela para los sujetos, y se ubica entonces en el paradigma liberal, en especial porque al examinar el documento, se plantean como los retos, desafíos y compromisos de la inclusión educativa, los siguientes:

Los maestros deben ser entrenados para la diversidad de necesidades del grupo; necesitan no sólo apoyo técnico en cuanto a su capacitación, sino apoyo psicológico para enfrentar determinadas circunstancias, desarrollo de un currículo inclusivo, que supone que la repetición no es el instrumento

adecuado para el manejo de situaciones especiales, adecuación de los locales para el correcto desplazamiento de los niños; incorporación de innovaciones y adecuaciones curriculares; cuando sea necesario, incorporación de enseñanza complementaria para asegurar la permanencia y progreso.

Cuando se imparte la enseñanza desde distintas instituciones, la conexión o intercambio entre las mismas debe ser estrecha; cuando la naturaleza y/o grado de discapacidad no posibilita la integración en establecimientos comunes, podrá impartirse solo en escuelas especiales; creación de área específica dedicada a la sensibilización de la escuela regular, con programa específico para cumplir la función con docentes de educación común, padres de familia y sociedad en general; presencia cercana de los hacedores y programadores de políticas con quienes la llevan adelante en el diario vivir.

2.2.3 La Discapacidad en las Personas. sus Aceptaciones y Alcances en la Compresión de este Factor en las Organizaciones Empresariales

La Organización Mundial de la Salud (2007) define la discapacidad como cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencia física, sensoriales o de otro tipo. La discapacidad es un tema tan antiguo como la presencia del hombre en el mundo. La muerte, el abandono, socorro, asistencia, rehabilitación, ocultamiento, han sido las diversas formas de asumir la discapacidad en tiempos pasados.

A través de la historia, y de la evolución en las ideas, la discapacidad ha sido una labor pendiente de la sociedad, en demanda de mayor inclusión y visibilidad. De este modo la discapacidad ha sido incluida en torno de la vida pública y social por medio del avance de las ciencias y la tecnología. En un cambio de ideología sostenido por la valorización del hombre como miembro de un sistema social se han superado las barreras de la ignorancia y ocultamiento en respeto de la dignidad del hombre. La discapacidad es una definición heterogénea, no es exclusivamente el atributo de un individuo, es un concepto social, que puede afectar la vida de un individuo y su relación con sus familiares y la colectividad, sin embargo, el significado y las repercusiones de la discapacidad varían sustancialmente en función de si el entorno y los individuos se adaptan o no a las personas en dicha condición de discapacidad.

De acuerdo a la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente en el Artículo 5 la discapacidad es: "...La condición compleja del ser humano constituida por factores bio-psicosociales, 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." La definición anterior da apertura a la integración de las personas con condiciones de vida diferentes, sin que permanezcan al margen de la vida social, muchas veces por la existencia de prejuicios

valorativos por parte de la familia y la comunidad. La persona con discapacidad debe ser la protagonista de su propia vida, ya que es una situación que ha de ser comprendida como un proceso de interacción entre la persona y el entorno donde realiza sus actividades, este vínculo es lógico y puede mejorar en el tiempo.

Proporcionar los recursos necesarios permite esa interactividad y faculta a las personas con discapacidad para optar a un proyecto de vida que corresponda con sus aspiraciones y capacidades. Al respecto cabe señalar el artículo 6 de la LPPCD (2006) las personas con discapacidad: “Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

La condición de discapacidad puede ser adquirida por cualquier persona ya sea por una enfermedad, accidente o causas congénitas sin distinción de clase social, género, cultura, raza, edad y estatus social, pertenecientes a un grupo familiar o solas, por lo que se debe demandar el derecho a una vida en igualdad de condiciones. Esto se traduce en los accesos equitativos al empleo, los servicios de salud, educativos y recreativos así como el pleno ejercicio de sus derechos civiles, participación social para tener calidad de vida.

2.2.4 Tipos de Discapacidad en las Personas

El alcance y significado de la discapacidad va en función de las condiciones en las cuales se desenvuelvan las personas, de acuerdo al Manual Instructivo para la Accesibilidad las Personas con Discapacidad del CONAPDIS, se presentara las definiciones de los tipos de discapacidad en las personas, a tal efecto la tabla siguiente la representa conceptualmente:

Tabla 3 Tipo de Discapacidad, Aceptaciones y Alcances

TIPOS DE DISCAPACIDAD	ACEPCIÓN Y ALCANCE
VISUAL	La discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión, es un estado de limitación o de menor eficiencia, debido a la interacción entre factores individuales (entre los que se encuentra la deficiencia visual) y los de un contexto menos accesible. El impacto de la discapacidad visual es diferente en cada persona. Se suele distinguir a las personas con discapacidad visual haciendo referencia a dos términos, Ceguera : Se caracteriza por la pérdida total de la visión, por lo que la persona afectada no tiene la capacidad de distinguir entre la luz y la oscuridad, esta condición puede ser congénita o puede ser adquirida en el tiempo. Deficiencias visuales : Se refiere a la pérdida parcial de la visión, cuando la persona llega a ser capaz de distinguir objetos a un determinado alcance próximo de distancia.
DISCAPACIDAD AUDITIVA:	La discapacidad auditiva es un estado de limitación en la comunicación o el lenguaje como expresión lingüística y de pensamiento, debido a la interacción entre factores individuales y los de un contexto menos accesible, por causa de una deficiencia auditiva.
DISCAPACIDAD COGNITIVA O INTELLECTUAL.	La discapacidad intelectual es definida entonces como una condición que se caracteriza por la presencia de: limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y las limitaciones significativas en la conducta adaptativa.
DISCAPACIDAD FÍSICO MOTORA	La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).
DISCAPACIDAD MÚLTIPLE	Las personas portadoras de discapacidad múltiple son las afectadas en dos o más áreas, caracterizando una asociación entre diferentes discapacidades, con posibilidades varias combinaciones. Un ejemplo serían las personas sordo- ciegas.

Fuente: Villahermosa, V. (2011)

2.2.6 La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidades

La inserción laboral siempre supone un reto complicado para cualquier persona y la organización. Se deben ordenar las dificultades e ir buscando estrategias que faciliten su resolución. La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe fijar un objetivo, el empleo integrado en empresas ordinarias, es decir, empleo exactamente

igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador convencional. Al momento de realizar una inserción se generan interrogantes acerca del nuevo puesto de trabajo lo que genera expectativa para el aspirante.

Para una persona con discapacidad no es distinto por lo que se debe apoyar y facilitar ese momento y procurar que no produzca incomodidad y se mantenga la motivación por integrarse al mundo laboral. Según el Programa de Atención de la Salud de las Personas con Discapacidad (P.A.S.D.I.S.) (2009) explica que:

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

Los profesionales que trabajan con personas con discapacidad en el ámbito laboral observan que con frecuencia éstas tienen actitudes, hábitos y habilidades insuficientemente desarrolladas que dificultan, tanto su acceso a un puesto de trabajo, como mantenerlo si ya lo han encontrado. Por este motivo, es necesario proporcionar a la persona con discapacidad y a su familia estrategias y herramientas de apoyo que faciliten este momento de inserción laboral en una empresa ordinaria en sus tres fases de formación inicial, integración laboral y seguimiento, fomentando la calidad de vida de ambos.

En la inserción laboral no sólo están implicados el trabajador con discapacidad y la empresa, abarca de igual forma el contexto socioeconómico y legal, también existen otros actores que influyen e

interaccionan en todo este proceso: la familia, profesionales de recursos humanos, psicólogos, el equipo de salud ocupacional incluyendo al Comité de Salud y Seguridad Laboral y delegados de prevención, los miembros del sindicato y fundamentalmente los compañeros de trabajo.

La Organización de Estados Americanos (OEA) propuso en el año 2006 una serie de acciones para lograr un enlace hacia la inserción laboral de las personas con discapacidades, a tal efecto:

- Sensibilización sobre el potencial de las personas con discapacidad, dirigidos a toda la sociedad, medios de comunicación, sesiones de trabajo y seminarios.
- Patrones para la elaboración de perfiles atendiendo al tipo de discapacidad frente al ambiente laboral
- Programas de integración laboral de las personas con discapacidad a empleadores
- Alianzas para mejorar los mecanismos de integración laboral
- Reconocimiento de ventajas laborales, legales, sociales y económicas.
- Garantizar el cumplimiento de normas que impulsan la integración laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado
- Mejoras prácticas y resultados sobre políticas de incentivos fiscales y subsidios dentro de los procesos de inclusión laboral.
- Trabajo conjunto con organismos internacionales y gobiernos con avances en la agenda de inclusión laboral
- Promover mecanismos de inserción laboral a partir de habilidades y potencialidades

- Promocionar la creación de micro y pequeñas empresas y fortalecer las existentes.
- Promover marcas sociales para su posicionamiento en mercados locales, nacionales e internacionales.

Otro aspecto relevante es la sensibilización de logra a través de charlas programadas orientada a la aceptación de las personas con discapacidad y el respeto en igualdad de trato, como romper las barreras de comunicación y como trabajar en equipo para facilitar el proceso de adaptación de la personas con discapacidad, asimismo a través de talleres regulares

2.2.3 Fundamentación Legal

La discapacidad en Venezuela es un tema de amplia polémica en las organizaciones públicas y privadas, al respecto la participación de dichas organizaciones en la incorporación laboral de las personas con capacidades diversas, está consagrado por importantes documentos tanto nacionales como internacionales, se hace necesario considerar las siguientes bases regulatorias respecto al tema tratado en este proyecto de grado:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), en su artículo 21 establece:

Artículo 21: todas las personas son iguales ante la ley y en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, 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

2. La ley garantizara las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva, adoptara medidas positivas a favor de las personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables, protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionara los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Así mismo el artículo 81 expresa:

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

Lo anterior obedece a que en la práctica la dinámica social suele presentar situaciones de discriminación que deben su origen a razones distintas de la raza, el sexo o la condición social, como el caso de la discriminación por discapacidad.

En cuanto a la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.) 1997 gaceta oficial de la República de Venezuela N° 5.152, se contempla específicamente en su Capítulo IX Del trabajo de los Minusválidos, los derechos de los minusválidos a ser colocados en un lugar de trabajo que les proporcione dignidad y les permita desempeñarse de una manera útil para ellos mismos y la sociedad, asimismo se define a la persona minusválida como aquel individuo cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.) en el año 2005 publicada en gaceta oficial N° 38.236, es el instrumento jurídico, cuyo objeto es la creación de ambientes de trabajo en condiciones idóneas y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Es oportuno señalar el principal instrumento legal en Venezuela en cuanto al tema de la discapacidad, es la Ley para Personas con Discapacidad promulgada en el año 2007, en gaceta oficial N° 38.598, documento orientado a la defensa de los derechos sociales y laborales de las personas con discapacidad, en su artículo 35 plantea:

“Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, están obligados a garantizar el pleno acceso, brindar atención preferencial y crear mecanismos adecuados y efectivos para facilitar información, trámites y demás servicios que prestan a las personas con discapacidad”.

En este sentido la finalidad es la corresponsabilidad entre la sociedad y el estado, el sentido de la progresividad de los derechos, la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos constituyen una herramienta doctrinaria que define una nueva relación de derechos y obligaciones entre sujetos que participan solidariamente en la construcción de una sociedad. De igual forma debe señalarse el artículo 28 de esta Ley para las Personas con Discapacidad donde en atención a la problemática del desempleo establece que los órganos y entes de la administración pública nacional, estatal y municipal; así como también las empresas públicas, privadas o mixtas deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un 5% de personas con discapacidad permanente, de su nómina total.

En este orden de ideas el artículo 30 de la inserción y reinserción laboral señala que los ministerios con competencia en el trabajo, educación y

deportes y economía popular, conjuntamente con el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (C.O.N.A.P.D.I.S) son los responsables de promover, planificar y dirigir los distintos programas de educación, capacitación y recapacitación que se orienten a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad. Todas estas acciones se llevan a cabo para darles la oportunidad a las personas con discapacidad de insertarse en el mundo laboral, jugar un papel activo en el desarrollo económico del país y de su crecimiento profesional y personal, y que puedan prepararse para ejercer sus labores de una manera efectiva.

Aunado a lo anterior, en el artículo 72, se hace mención al registro obligatorio de trabajadores con discapacidad al igual que los empleadores deben informar semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística, el número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y las funciones que desempeña. Otro documento legal, esencial como guía para la adecuación de los entornos son las Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad Arquitectónica (Nº 2733:2004), en las mismas se establecen los principios generales para el diseño, proyecto, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones y el medio urbanístico en el ámbito nacional, para evitar las barreras físicas y que dichos espacios sean completamente accesibles y transitables con autonomía, comodidad y seguridad por las personas.

Dichas normas se encuentran reseñadas en el artículo 31 de la Ley para Personas con Discapacidad. Es importante resaltar que para efectos del proyecto se hace necesario considerar los diversos documentos

internacionales, en relación a este aspecto de personas con discapacidad, cabe mencionar:

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) de las Organización de las Naciones Unidas cuyo propósito es: “promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad”. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad Uno de los instrumentos legales más relevantes a nivel mundial son

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidad el 20 de diciembre de 1993. Dichas Normas Uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto a la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Las Normas Uniformes son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica, se basan en 22 normas e incorporan la perspectiva de derechos humanos, dichas normas están divididas en cuatro capítulos: Requisitos para la igualdad de participación, Esferas previstas para la igualdad de participación, Medidas de ejecución y Mecanismo de supervisión y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad. Asimismo, es importante destacar la

Declaración del Decenio de la Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016), de la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuyos objetivos principales es “eliminar y prevenir todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad y propiciar su plena integración”. La fundamentación legal de la inserción e integración socio laboral de las personas con discapacidad, se basa en los derechos fundamentales del hombre, de la dignidad y condición de la persona. Estos derechos, atributos de todas las personas e inherente a su dignidad que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los derechos humanos.

2.2.5 Calificación y Certificación de la Discapacidad en Venezuela

En Venezuela de acuerdo a la LPPD (2007) en el artículo 7 establece que: “La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud”. En tal sentido la para calificación de la discapacidad se debe realizar una evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

En cuanto a la certificación señalada en el artículo 7 de la LPPD (2007), la condición de persona con discapacidad, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (C.O.N.A.P.D.I.S.), el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate. Dicha certificación tiene la finalidad de que las personas con discapacidad puedan

optar a los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social venezolano, así mismo, cabe señalar que de acuerdo a lo señalado en la LPPD el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral es garante de la calificación y certificación de la discapacidad laboral. La discapacidad no está determinada por la propia condición, sino por las consecuencias sociales y reales posibles que se deriven de esta.

De acuerdo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud reseñada en el artículo 6 de la LPPCD (2007) se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordo-ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad 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 calificadas. Es importante diferenciar y conocer las diferentes condiciones de discapacidad, con la finalidad de eliminar las barreras de comunicación que comúnmente se presentan por la falta de información o interés en el tema.

2.4 BASES INSTITUCIONALES

**Servicio Administrativo de Identificación, Migración y Extranjería.
Tucupita. Delta Amacuro.**

2.4.1 Reseña Histórica

Los antecedentes históricos del Servicio Administrativo de Identificación, Migración y Extranjería se remontan a la primera mitad del

siglo XX cuando surge la necesidad del control de la identidad y registro de las migraciones, debido a los movimientos migratorios originados por la Segunda Guerra Mundial hacia América. En el año 1924 el Dr. Guillermo Pablo Soubllette, destacado profesional del derecho, trae por primera vez la idea, al Ministerio de Relaciones Interiores, de la creación de una Oficina de Identificación científica de los venezolanos con el propósito de otorgar el “carnet de identidad”. El 14 de agosto de 1.992, mediante Decreto N° 2.487, publicado en la Gaceta Oficial N° 35.027, se establece la división administrativa de las áreas de Identificación y la de Extranjería, al ser elevada la Dirección de Extranjería a Dirección General Sectorial de Extranjería (DEX); mientras Identificación quedó como: Oficina Nacional de Identificación (ONI). No obstante, entre los años 2.000 y 2.003, el organismo desempeña, nuevamente, funciones como:

Dirección de Identificación y Extranjería; siendo hasta el 2.004 cuando se fusionan ambas Direcciones, para prestar servicios como: Oficina Nacional de Identificación y Extranjería (ONIDEX). En abril del año 2.004, se pone a favor de la población en general, el beneficio social de la Misión Identidad, el cual nace como una unidad de apoyo a los servicios de identificación, migración y extranjería; cuyo objetivo primordial es el otorgamiento inmediato, expedito, seguro, eficiente y eficaz a través de las Unidades Móviles, del principal documento de identificación a nivel nacional, la cédula de identidad.

El derecho a la identidad, tomada esta como una documentación legal, se había convertido en un derecho exclusivo para la clase alta de la población, dada esta situación la revolución bolivariana fiel al ideal bolivariano, y el principio de igualdad crea la Misión Identidad, la cual tiene por objetivo consagrar el derecho a la identidad de los ciudadanos

venezolanos e inmigrantes que hayan cumplido con los requisitos constitucionales establecidos, a través de la cedulaación inmediata y expedita en módulos situacionales ubicados en todo el territorio nacional, otorgando además, el derecho a todos los venezolanos de participar en procesos electorales, y a existir como personas.

Misión Identidad nació con el objetivo de saldar la deuda social con el pueblo venezolano excluido por años. Ahora todos y todas pueden tener de manera gratuita su documento de identidad cuando lo requieran. Misión Identidad diariamente pone a la disposición de la población los Módulos de Cedulaación, los cuales se ubican en los lugares más concurridos de las ciudades y pueblos del país. Para el año 2003, siete de cada diez venezolanos no tenían cédula de identidad laminada, y el 90% de esas personas pertenecían a las clases más desposeídas. La Misión Identidad nació para cumplir con un acto de justicia social en materia de identidad para los sectores excluidos y jurídicamente en estado de indefensión: sectores populares, zonas rurales e indígenas a quienes se les habían negado estos derechos. Este plan nacional de cedulaación, fue promulgado por el Gobierno Revolucionario en el 2004, con el propósito de garantizar el derecho humano a la identidad por medio de la cédula laminada, a todos los venezolanos y venezolanas, niños, niñas y adolescentes, sin distinción de clases, credo o religión.

Dentro de este marco de equidad, el presidente Hugo Chávez Frías, propone que la Misión Identidad sea la primera y la única en la historia de Venezuela en permitirle a los indígenas venezolanos obtener una cédula de identidad laminada. Actualmente los indígenas, cuentan con documentos de identificación diseñados específicamente para ellos, incluyendo dentro de su documento los datos de su respectiva comunidad indígena. Logros de la

misión En la primera fase de la Misión Identidad que consta el periodo de 18 de octubre de 2003 hasta el 16 de diciembre de 2004, un total de 8.710.804 adultos, niños, niñas y adolescentes fueron cedulados. Mientras que la segunda etapa: Del 31 de enero de 2005 hasta el 31 de julio de 2006, logró ceder a 10.208.091.

En síntesis, más de 18 millones de ciudadanos de la República Bolivariana de Venezuela, se han visto beneficiados con la Misión Identidad, y poseen un documento de identificación que le facilita el acceso a la educación, a la salud, a créditos y a la expresión más clara y tangible de un pueblo participativo y democrático: el voto. El 09 de junio de 2.009, con la publicación en la Gaceta Oficial N° 39.196 del Decreto N° 6.733, mediante el cual se dicta el Reglamento Orgánico del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, la Oficina Nacional de Identificación y Extranjería (ONIDEX) pasa a denominarse: Servicio Administrativo de Identificación, Migración y Extranjería (SAIME), como servicio desconcentrado sin personalidad jurídica y con capacidad de gestión presupuestaria, administrativa y financiera. En este orden de ideas y con el objeto de establecer una estructura organizativa funcional acorde con la realidad institucional, la misión y la visión del servicio, en el año 2013 luego de realizar varias reuniones con el ahora Ministerio del Poder Popular para la Planificación, se realiza la presentación formal ante los organismos competentes de la Propuesta de Estructura Organizativa del Servicio Administrativo de Identificación, Migración y Extranjería (SAIME), la cual es aprobada en su totalidad en diciembre de 2015, dando de esta manera la formalidad requerida, según las leyes, a la institución.

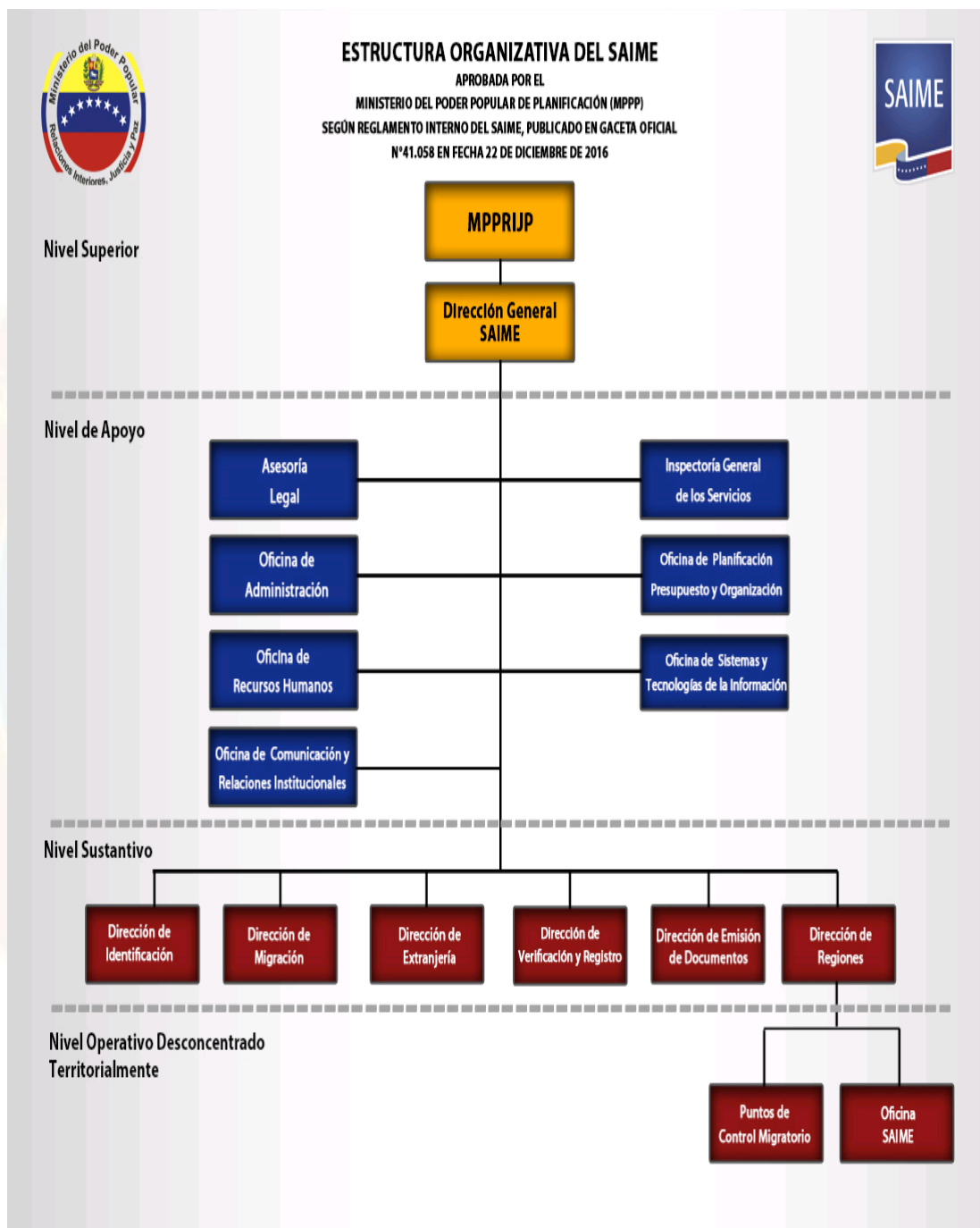
2.4.2 Misión

Brindar celeridad y funcionalidad a la identificación ciudadana, mediante la implementación de alta tecnología en sus procesos, con el propósito de garantizar oportunamente el derecho a la identidad y a la seguridad jurídica, así como el ejercicio de sus atribuciones como autoridad de migración, además de lograr el efectivo control de los extranjeros y extranjeras que se hallaren en el país, en aplicación de las políticas de identificación, migración y extranjerías emanadas del Ministerio del Poder Popular con competencia en esta materia.

2.4.3 Visión

Ser un servicio de referencia y sólido prestigio a nivel nacional e internacional por la excelencia en la gestión que presta en las áreas de identificación, migración y extranjería; contar con una plataforma tecnológica moderna, sólida y confiable que avale la rapidez y calidad de los procesos dentro y fuera del territorio nacional; garantizando el beneficio colectivo, la seguridad jurídica y la soberanía del Estado.

2.4.4 Organigrama



2.2.5 Definición de términos

Discapacidad: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Minusvalía: Es una situación desventajosa para un individuo a consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo o factores sociales y culturales.

Diversidad: Es la variedad o multiplicidad de los factores demográficos que caracterizan la fuerza laboral de una empresa, en especial en términos de raza, género, cultura, origen nacional, discapacidades, edad y religión.

Administración de la diversidad: Es aumentar al máximo los beneficios potenciales de la diversidad para reducir al mínimo las posibles barreras que llegarían a socavar el desempeño de la empresa. Inserción Laboral: Acción de incorporar a una persona, a través de un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Persona con discapacidad: Es el individuo que presenta ciertas limitaciones en cualquiera de sus órganos o funciones que realiza de manera normal.

Desarrollo profesional: Es la formación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que se vuelva más eficiente y productivo en su cargo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se formulan los aspectos relacionados con el Diseño, tipo y nivel de la Investigación, población, área de Investigación, fuentes de Información, técnicas e instrumentos de recolección de Información, técnicas de Análisis y presentación de la Información, y por último, validez y confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los objetivos que se persiguen en la investigación, se establece que la misma se apoyó en un tipo de campo.

Como lo expresa Fidias (2012):

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (...), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. (p.31)

En cuanto a la modalidad de la investigación, fue evaluativo, ya que se pretende a través de un estudio exhaustivo del problema, conocer los procesos de control y seguimiento, a fin de proponer estrategia que permitan solventar la problemática.

Fontaines (2012) menciona:

La Investigación evaluativa: apoyada en un análisis previo sobre los procesos y resultados que se desarrollan en una organización, este tipo de investigación establece la calidad de los productos generados. Se considera un tipo de estudio aplicado que emplea insumos estadísticos y discursivos para determinar fallas, generar mejoras y optimizar prácticas. (p. 128)

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de carácter descriptiva, ya que se realizó un diagnóstico detallado de la situación actual de la organización objeto de estudio, a fin de identificar y analizar las necesidades que permitan establecer las alternativas. Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que una investigación descriptiva “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.” (p.80)

3.3 POBLACIÓN

En la presente investigación, la población estuvo conformada por el personal adscrito al SAIME Tucupita, la cual está constituida por veinte (20) trabajadores.

Para Fidias (2012) la población:
“es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p.81)

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos depende del tipo de investigación y del problema planteado, en este caso se utilizó las técnicas de Observación directa y entrevista, considerando el registro de observaciones y el cuestionario respectivamente como los instrumentos idóneos en cada uno de ellos.

En relación con la observación T. Fontaines Ruíz (2012) cita a Mc. Daniel et Gate, 2005, mencionando que es: “Registro de conductas, sin interrogar ni establecer ningún tipo de comunicación con las personas

involucradas en la investigación.” (p. 144). Por tal motivo el registro de las observaciones contendrá los tópicos más resaltantes durante el levantamiento de la información, que ayudará a levantar las incidencias de las anomalías presentes y establecer los mecanismos más adecuados para solventar la situación actual.

El cuestionario es definido por Balestrini (2006), como aquel que “contiene preguntas y respuestas para que el entrevistado logre responder involucrándose en la problemática en estudio” (p.86), en tal sentido el cuestionario estará conformado por preguntas vinculadas con los objetivos planteados, factibles de ser respondidas bajo la modalidad de cuestionario mixto, el cual contendrá preguntas cerradas y abiertas que irán acorde a la operacionalización de las variables.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los datos obtenidos fueron procesados mediante métodos estadísticos descriptivos de forma manual, presentando los resultados en cuadros tabulados de doble entrada, expresado en frecuencia absoluta y porcentual, donde los mismos serán analizados de manera cuantitativa (numérica) y cualitativa (la parte inferencial, en donde la investigadora profundizará el análisis de los resultados) para posteriormente establecer las conclusiones y recomendaciones respectivas.

3.6 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

En relación a este punto, Hernández et al. (2006), plantean que la validez es el “grado en el cual el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. Luego de diseñado el instrumento, antes de su aplicación, se debe cumplir con el requisito de validación del mismo. (p. 278).

Atendiendo a estas consideraciones, el instrumento diseñado para la recolección de información en la presente investigación, fue validado por juicio de expertos. En este caso se utilizó tres expertos: dos en el área de Gerencia y uno en el área de metodología y proyecto de investigación. En atención al juicio se procedió al rediseño el instrumento basándose en las sugerencias de los especialistas.

3.7 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad del instrumento fue dada por la Prueba de dos Mitades de Spearman Brown. El coeficiente de confiabilidad se obtuvo a través de la aplicación de la expresión matemática:

$$R = \frac{2 * r}{1 + r}$$

También conocida como la ecuación de Spearman - Brown, lo que respalda al método de las dos mitades. Así mismo el coeficiente de correlación "r" se obtuvo así:

$$r = \frac{N \Sigma(X * Y) - [(\Sigma X1) + (\Sigma X2)]}{[N * (\Sigma X1^2 - (\Sigma X)^2) * [(\Sigma Y1^2 - (\Sigma Y)^2)]}$$

De donde:

X = Variable.

Y = 2 da variable.

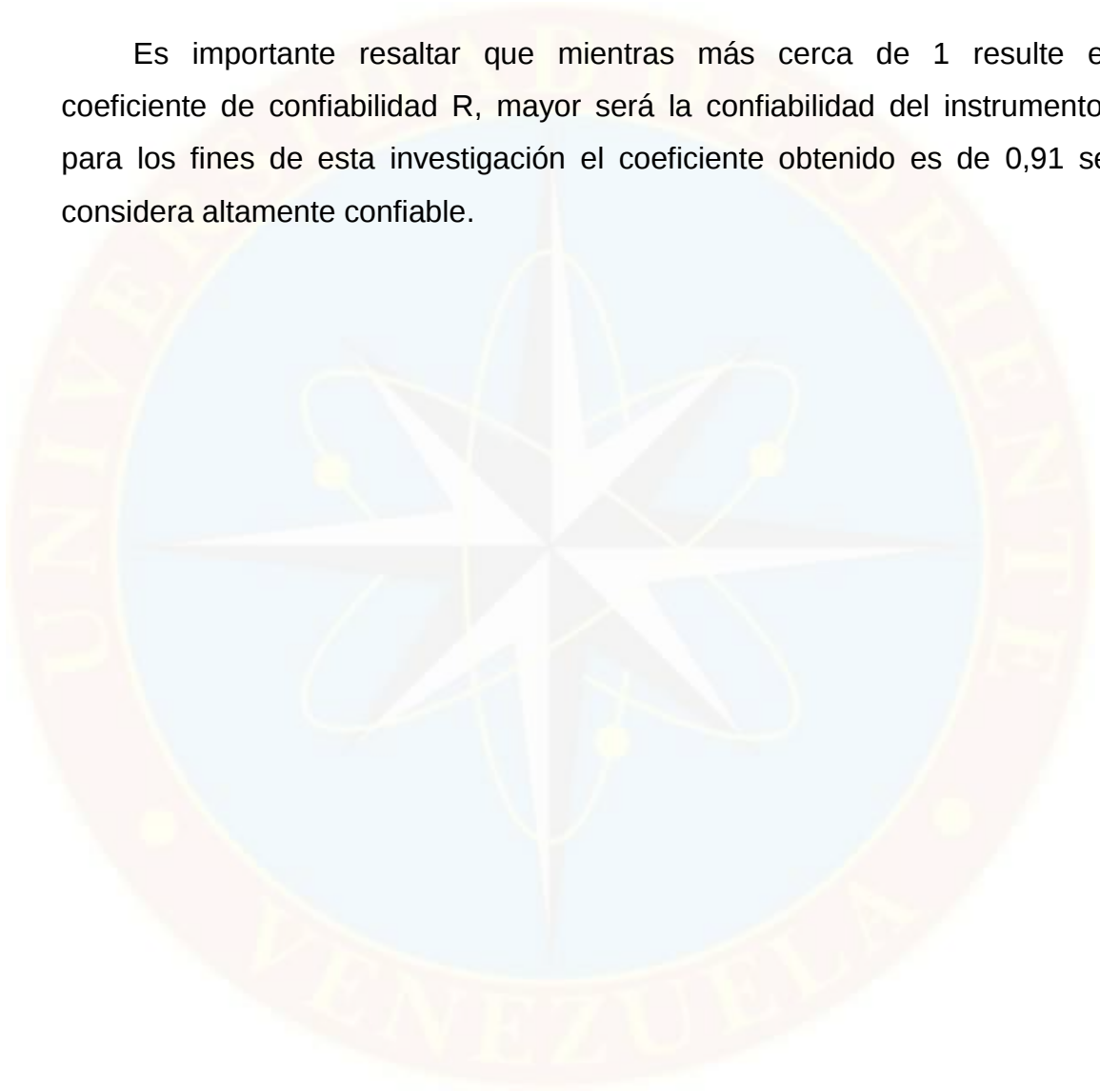
$\Sigma X*Y$ = Sumatoria de los productos de las dos variables.

N = Número de individuos.

m_x = Media aritmética de la variable X .

m_y = Media aritmética de la variable Y .

Es importante resaltar que mientras más cerca de 1 resulte el coeficiente de confiabilidad R , mayor será la confiabilidad del instrumento, para los fines de esta investigación el coeficiente obtenido es de 0,91 se considera altamente confiable.



CAPITULO IV

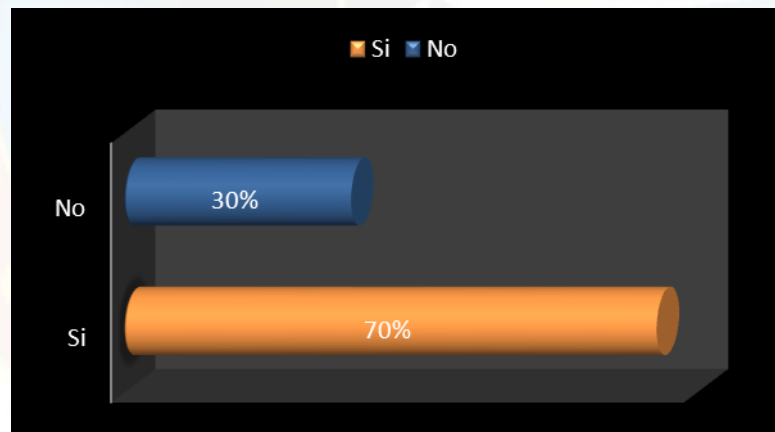
ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Aplicado el cuestionario a la población seleccionada conformada por 20 trabajadores del SAIME la ciudad de Tucupita de Delta Amacuro, se procedió a elaborar detalladamente los análisis de los datos recolectados, tendientes a dar respuesta los objetivos de la presente investigación:

Tabla 4 El SAIME-Tucupita tiene en su nómina trabajadores con discapacidad permanente

Alternativa	F	%
Si	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 1 Distribución porcentual, con respecto a si El SAIME-Tucupita tiene en su nómina trabajadores con discapacidad permanente

La incorporación de las personas con discapacidad en las organizaciones se ha convertido en una obligación legal, en lo referente a los datos de la empresa específicamente a la inclusión de trabajadores con discapacidad, a través del instrumento aplicado se determinó que en el 70%

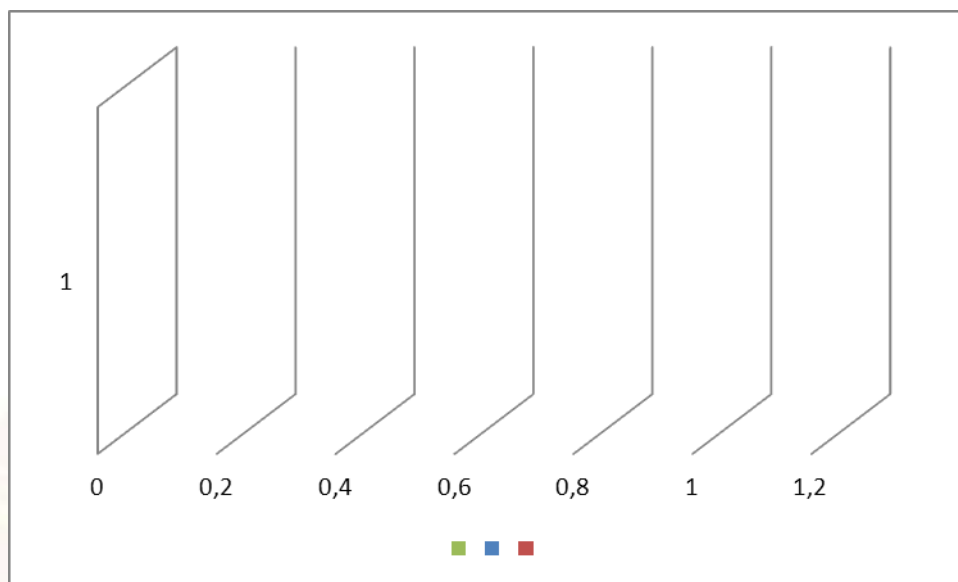
de los trabajadores opinan que han incorporado trabajadores con discapacidad: físico motora, cognitiva, auditiva, visual y múltiple, mientras que el 30% del total de los encuestados opinan que no han incluido en su nómina personas con discapacidad.

La inserción para personas con discapacidad a través del apoyo del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y la información recibida en los talleres de formación impartidos por esta institución. Dentro de este orden de ideas se evidencia que la organización esta dispuestas y orientadas a cumplir las exigencias establecidas en el Artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad, referido a la incorporación en sus plantas de trabajo de no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras

Tabla 5 El SAIME está registrado en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Programa de Inclusión Laboral	20	100
Asesoría legal sobre Incapacidad	0	0
Otros	0	0
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 2 Distribución porcentual acerca de si el SAIME está registrada en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

La Ley de Personas con Discapacidad (2007) y su instituto regulador el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad establecen el registro de la empresa y sus trabajadores con discapacidad en su nomina. Al respecto, el 100% de los trabajadores de las organizaciones objeto de estudio afirmo que la organización está registrada en el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), es importante cumplir con este requerimiento legal, ya que es este instituto es el responsable de velar por el cumplimiento de la Ley para Personas con Discapacidad (LPCD).

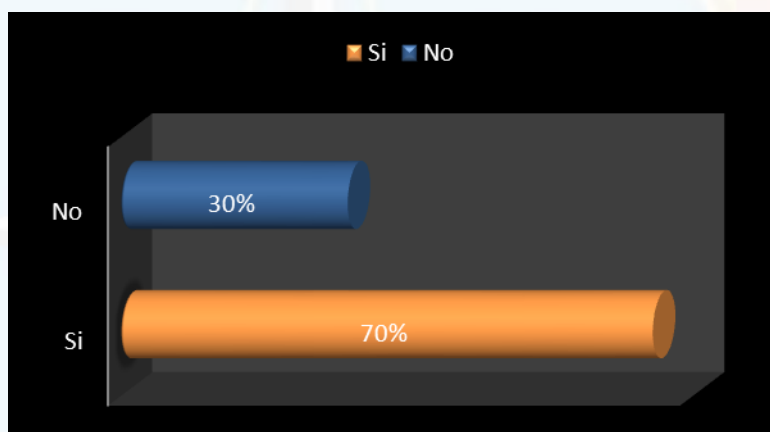
Se evidencia el interés de las empresas en la información de este instituto y a su vez el cumplimiento del Artículo 72 de la LPCD basado en el registro de trabajadores con discapacidad, cuyo informe se presenta semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo (Agencia de Empleo MINPPTRASS) y su vez al Instituto Nacional de Estadística (INE), informando sobre todos los datos de

la empresa y de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad incluidas y la actividad que desempeña cada uno.

Tabla 6. La organización tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad

Alternativa	F	%
Si	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 3 Distribución porcentual, con respecto a si la organización tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad

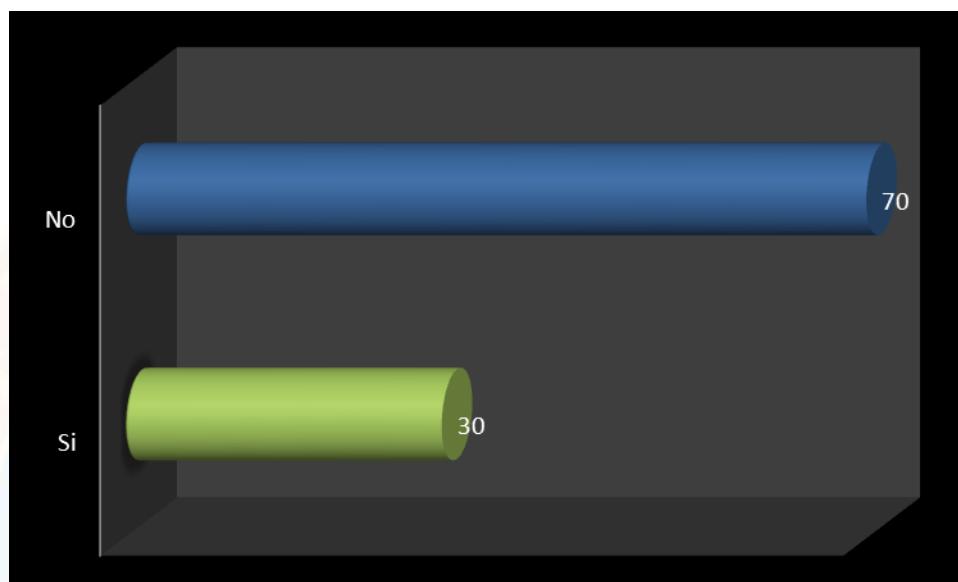
La discapacidad en el marco del “trabajo decente”, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2007) debe ser incluida en la cultura de la organización, por lo que debe promocionar periódicamente en los medios de comunicación de la organización. En referencia a la inclusión de un documento, política o medida que promueva la no discriminación de las personas con discapacidad, el 70% de la población afirmó que a través la filosofía de la organización se incentivaba a la participación e integración de la diversidad. Asimismo se pudo constatar que los principales medios a

través de los cuales se deseaba lograr la difusión y asimilación del tema de la discapacidad son: la página web de la empresa, folletos sobre prevención de la discapacidad, carteleras informativas, boletines, charlas y talleres. Cabe señalar que el 30%, indica que no poseen un documento o política de no discriminación, sin embargo las organizaciones en esta situación han incluido en su planificación el diseño y elaboración de políticas de participación de las personas con discapacidad para facilitar su proceso de inserción.

Tabla 7 La organización ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de Accesibilidad y Transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad.

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 4. Distribución porcentual la organización ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de Accesibilidad y Transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad.

El 70% de la población afirmó no haber realizado algunas adaptaciones a algunas áreas de la organización basados en la planificación referente al proceso de inserción de las personas con discapacidad tales como: rampas y puestos de estacionamiento acondicionados para personas con movilidad reducida en lugares tales como las entradas de las edificaciones o ascensores, así mismo señalización de puestos, iluminación de pasillos, sanitarios adaptados a las personas con discapacidad físico motora.

Mientras que el 30% restante constato que se han realizado modificaciones o adaptaciones a la organización sin embargo están contempladas. Cabe considerar por otra parte que es beneficioso para la

mayoría de las organizaciones el rediseñar los puestos de estacionamiento de acuerdo a la guía de las Norma COVENIN de Accesibilidad y Transitabilidad Arquitectónica, dicha norma está referida en el artículo 32 de la LPCD orientado a los puestos de estacionamiento, de uso exclusivo para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora.

Es importante resaltar que la organización no cuentan con el espacio físico suficiente para la contratación de personas con discapacidad, no obstante, los representantes de la mismas manifiestan que se están realizando las adaptaciones necesarias y tomando las debidas recomendaciones del CONAPDIS para llevar a cabo cada inserción con efectividad.

Tabla 8 Han realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajo ocupado o a ocupar por personas con discapacidad permanente Alternativas

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 5 Han realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajo ocupado o a ocupar por personas con discapacidad permanente Alternativas

Los análisis y perfiles, de acuerdo a la Organización de Estados Americanos (2006), en sus acciones para incorporación de personas con discapacidad, estable la creación de patrones definidos para la creación de perfiles de acuerdo el tipo de discapacidad y el entorno laboral. El 70% de los encuestados reveló que en la organización no se han realizado adaptaciones a diversas descripciones de cargos con la finalidad de facilitar el proceso de adaptación de la persona con discapacidad consideran las respectivas especificaciones del cargo (nivel de instrucción, conocimientos, habilidades requeridas, exigencia física y mental, competencias) tomando en cuenta la características o condición de la persona con discapacidad así como la formación interna a la hora de la inserción y durante la transición de la misma.

El 30% del total de la población manifestó haber realizado alguna modificación, no obstante, afirmaron estar en recibiendo formación sobre el

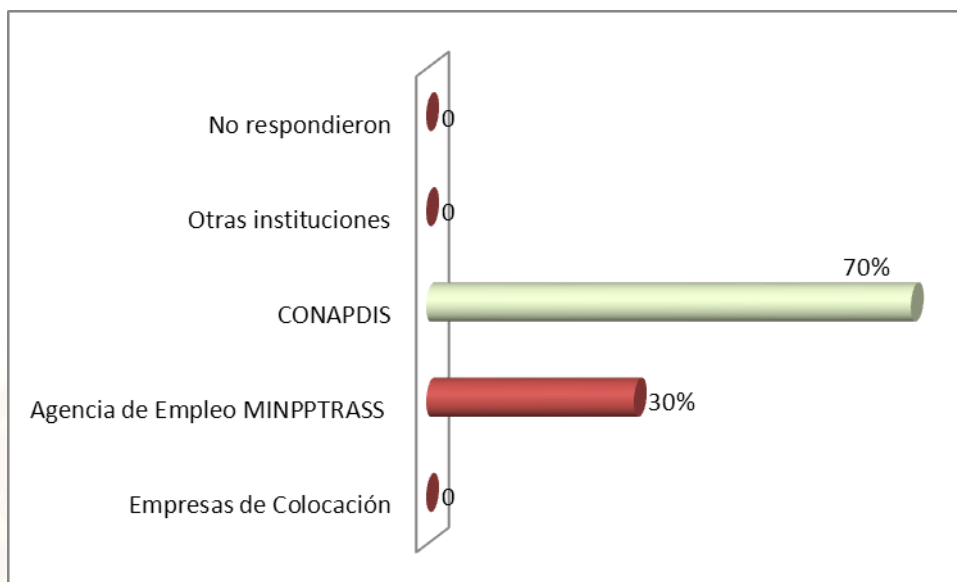
tratamiento de la discapacidad en la organización. Así se verifica que en el proceso de análisis y descripción de cargos para los casos de discapacidad la mayoría de los Analista de Recursos Humanos evitan los lugares y tipos de trabajo que pueden obstaculizar la inclusión, así mismo la finalidad es detectar la existencia de barreras para la inclusión y erradicarlas.

Por último es conveniente anotar, que se verifica que en la organización encuestadas no se gestiona lo establecido en el contexto legal referente a la Ley de Personas con Discapacidad, específicamente el artículo 28, donde se establece que los cargos que ocupen las personas con discapacidad deben ajustarse a su tipo de discapacidad y no deben presentar dificultad para su acceso en el trabajo ni representar riesgos por el tipo de discapacidad que presenten, cuidando así la integridad del trabajador con discapacidad y promoviendo su acceso a las empresas.

Tabla 9 Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones

Alternativa	Frecuencia	%
Empresas de Colocación	0	0
Agencia de Empleo MINPPTRASS	6	30
CONAPDIS	14	70
Otras instituciones	0	0
No respondieron	0	0
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 6 Distribución porcentual Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones

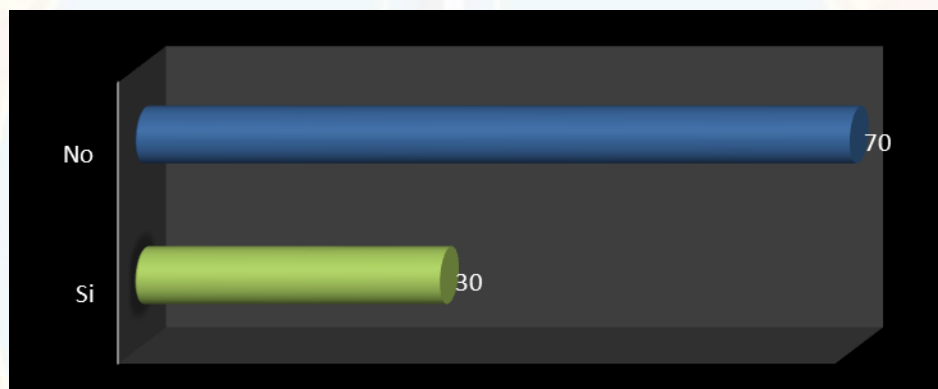
La OEA (2006), en sus recomendaciones del trabajo decente, señala la alianza con organismos gubernamentales para realizar los procesos de inserción laboral en las organizaciones. En este orden, el 70% indica que a la hora de realizar el reclutamiento y selección de las personas con discapacidad recurre a la data de elegibles facilitada por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

Así mismo el 30% restante revelo emplear el servicio de la Agencia de Empleo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS). En este caso se comprende que las empresas del sector público se apoyen en instituciones especialistas en el tema de la discapacidad ya que les permite obtener una visión de la realidad de las personas en condiciones diversas y estudiar todas las posibilidades de inserción con la finalidad de lograr un proceso de inclusión igualitario y oportuno.

Tabla 10 Considera elementos de apoyo (interprete de señas, lectura de labios) para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 7 Distribución porcentual Considera elementos de apoyo para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad

La OEA (2006), propone que las organizaciones deben crear y promocionar mecanismos de inserción laboral a partir de las potencialidades y habilidades, en tal sentido los elementos de apoyo constituyen una herramienta clave para lograr una comunicación fluida y amena a la hora de realizar una entrevista de trabajo o alguna determinada prueba a las personas de acuerdo al tipo de discapacidad.

En lo referente al empleo de apoyos al momento de la entrevista de trabajo a las personas con discapacidad se constato que el 70% de los

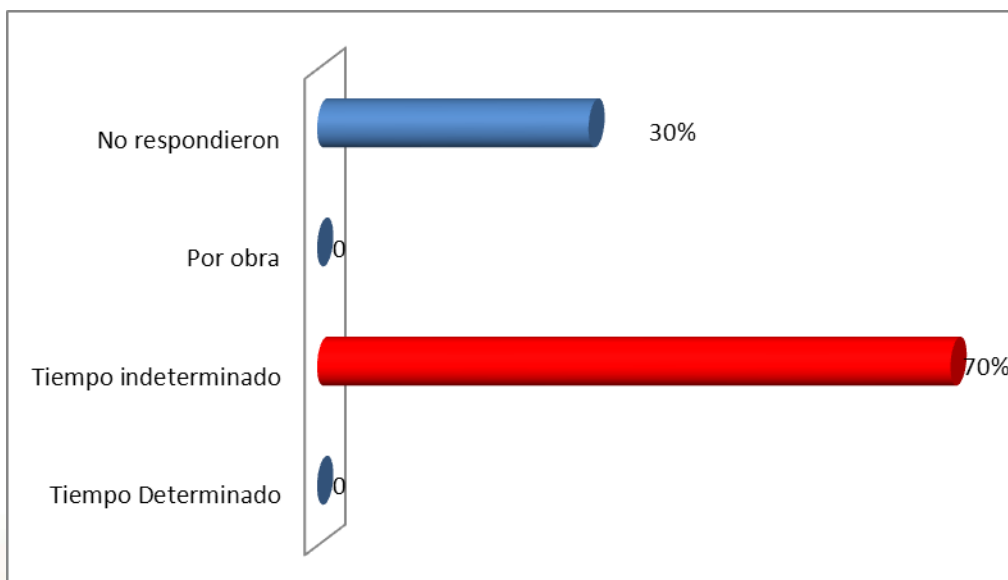
encuestados manifestó que si se apoyan en estrategias tales como: Realizar la entrevista en un lugar accesible y con la iluminación adecuada, presencia de un familiar y lectura de labios y la documentación indicada (currículo, documento de identidad, calificación y certificación de la discapacidad). El 30% señaló que no han realizado entrevistas de trabajo a personas con discapacidad, no obstante, se están preparando para iniciar un proceso de inserción.

En esta perspectiva es importante destacar que se deben facilitar los medios posibles para lograr obtener la mayor información de un candidato potencial algunas herramientas como por ejemplo: el alfabeto Braille y el lenguaje de señas venezolanas, pueden incluirse en el proceso de entrevista, considerando lógicamente el tipo de discapacidad y las condiciones físico-ambientales del lugar.

Tabla 11 El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente es:

Alternativa	Frecuencia	%
Tiempo Determinado	0	0
Tiempo indeterminado	14	70
Por obra	0	0
No respondieron	6	30
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 8 El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente

De acuerdo a la OIT (2007), en las organizaciones se deben establecer condiciones igualitarias en el ámbito laboral. En relación al tipo de contrato de las personas con discapacidad se pudo constatar que en el 70% opina que el contrato establecido es a tiempo indeterminado, no obstante, los encuestados manifestaron que a las personas empleadas se les indica en una clausula del documento un periodo de prueba (no mayor a tres meses) evidenciando que las condiciones en el contrato de trabajo son idénticas a la de los trabajadores en general.

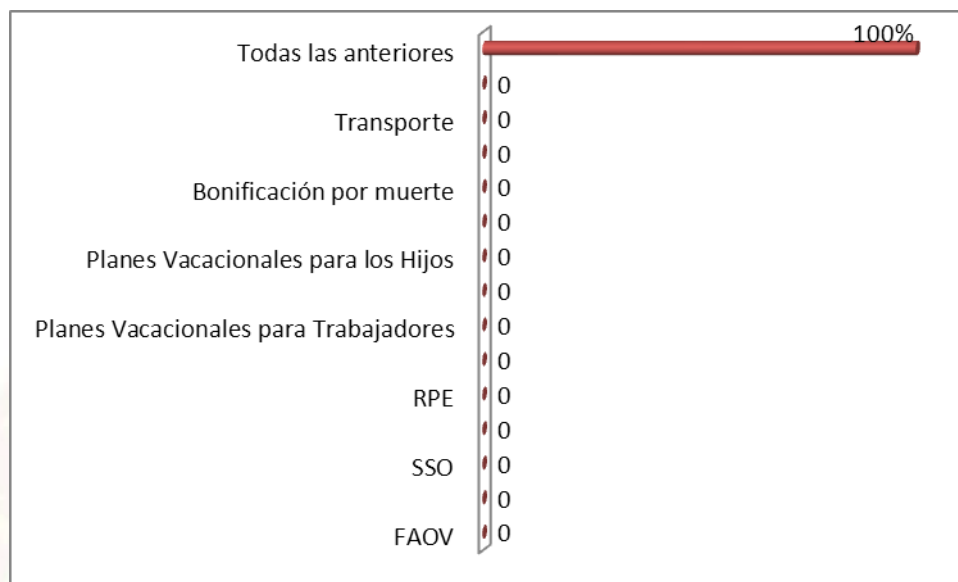
Por otro lado el 30% de la población se limito a responder la interrogante, debido a que desconocen el proceso de formación sobre la discapacidad, señalando que los futuros contratos de personas con discapacidad serán diseñados de igual forma que los empleados convencionales. Evidentemente las condiciones contractuales deben ser claras y precisas para todos los miembros de acuerdo a las políticas de la

organización, se pudo constatar que en las organizaciones objeto de estudio se promueve la igualdad, lo que representa un avance positivo para las mismas.

Tabla 12 La organización ofrece beneficios socioeconómicos a los trabajadores con discapacidad

Alternativas	Frecuencias	%
FAOV	0	0
INCES	0	0
SSO	0	0
HCM	0	0
RPE	0	0
Bono de Alimentación	0	0
Planes Vacacionales para Trabajadores	0	0
Convención Colectiva	0	0
Planes Vacacionales para los Hijos	0	0
Beneficio Médico	0	0
Bonificación por muerte	0	0
Bonificación por hijo	0	0
Transporte	0	0
Otros	0	0
Todas las anteriores	20	100
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 9 La empresa ofrece beneficios socioeconómicos a los trabajadores con discapacidad

Partiendo de la retórica del trabajo decente de la OIT(2007) en cuanto a la justicia como base de la igualdad, en estas organizaciones se incluyen a los beneficios socios económicos y legales que la empresa ofrece, de acuerdo a la investigación realizada el 100% de la población estudiada señalo que los trabajadores con discapacidad gozan de todos los beneficios al igual que los trabajadores convencionales, incluyendo las empresas que se encuentran en proceso de formación para la inserción laboral de personas con discapacidad.

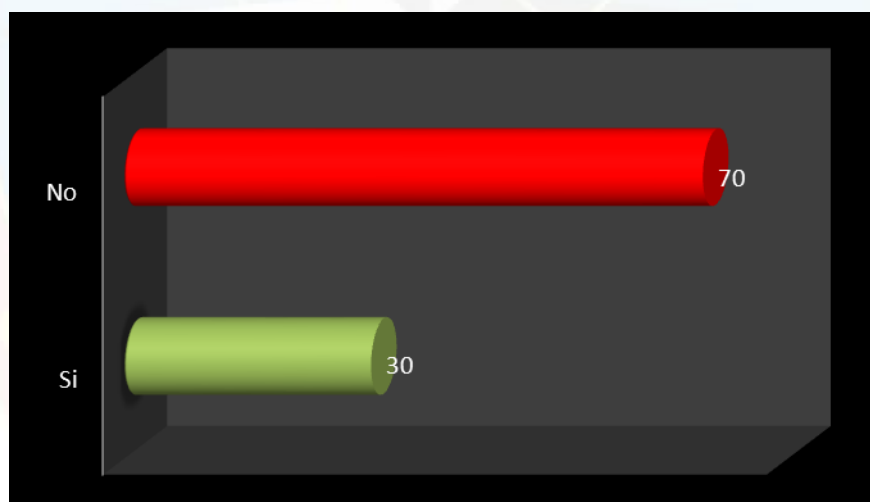
En este sentido se tiene que los beneficios de los cuales disfrutan las personas con discapacidad son: FAOV, INCES, SSO, Póliza HCM, Régimen Prestacional de Empleo, Bono de Alimentación, Convención Colectiva, Planes Vacacionales para los trabajadores y sus hijos, Beneficio Médico, Bonificación por muerte, Bonificación por hijo, Bonificación por matrimonio, y transporte, Desde este punto de vista se pudo constatar que las

organizaciones del sector alimentos ofrecen un paquete salarial competitivo tanto para las personas convencionales como para las personas con discapacidad.

Tabla 13 Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 10 Distribución porcentual se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización

El concepto de trabajo decente de la OIT (2007) promueve la no discriminación en la organización, al respecto en cuanto a los mecanismos

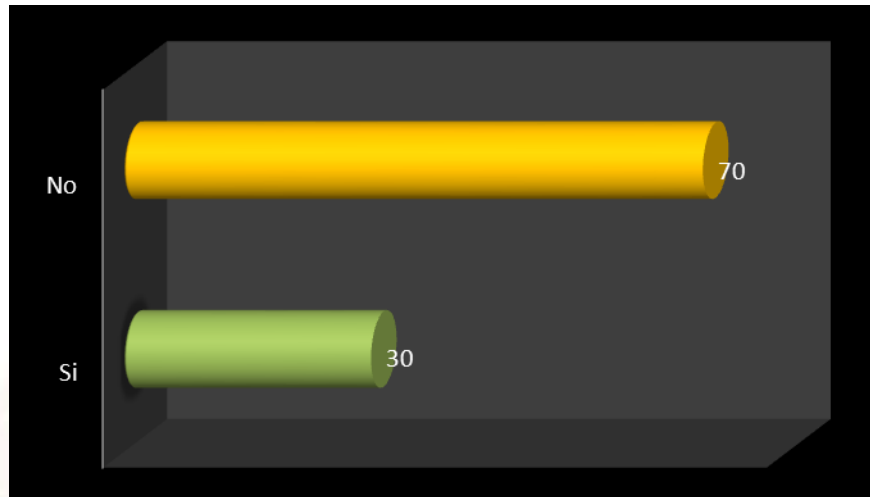
para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización el 70% de los encuestados señalo que no han establecido procedimientos para detectar y evitar la discriminación en la organización mientras que el 30% se limito a responder de forma negativa al planteamiento.

El monitoreo de la dinámica de las relaciones en la organización es primordial, se constato que las empresas objeto de estudios recurren a la mediación de conflictos ante situaciones o conductas indeseadas hasta las sanciones y si es necesario recurrir al despido sin embargo ninguna ha optado por esta última opción ya que la población encuestada alega que la formación de sus trabajadores ha generado resultados positivos hacia el tema de la discapacidad. Es importante el seguimiento y monitoreo en equipo por lo que el personal de recursos humanos debe apoyarse en todos los miembros involucrados en el proceso de inserción como el delegado de prevención, los trabajadores, el especialista en ergonomía, el especialista en higiene y seguridad

Tabla 14 La empresa ha realizado las adaptaciones ergonómicas - funcionales en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 11 Distribución porcentual la organización ha realizado las adaptaciones ergonómicas en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad

La LPCD, contempla en sus artículos 28 y 32, que los cargos y entorno físico deben ser adaptados a las personas con discapacidad, en base a lo expuesto el 70% de los encuestados en relación a las adaptaciones ergonómicas funcionales manifestó que no se han realizado de acuerdo a la información de la descripción de cargos y la condición de la persona con discapacidad, por otro lado 30% se limitó a responder la interrogante ya que expresaron que están recopilando información sobre la adaptabilidad de los puestos de trabajo según el tipo de discapacidad.

La mayoría de la población señaló que en los análisis ergonómicos se contemplan las características del sujeto (capacidad funcional, aptitudes, habilidades, preferencias, formación, experiencia, etc.), Igualmente la mayoría de la población encuestada afirma tomar como guía las normas COVENIN de Accesibilidad Arquitectónica con la finalidad de poseer todos los datos para seleccionar los diseños de puesto de trabajo adecuados, distribución del espacio, identificar las áreas de desajuste entre los requisitos

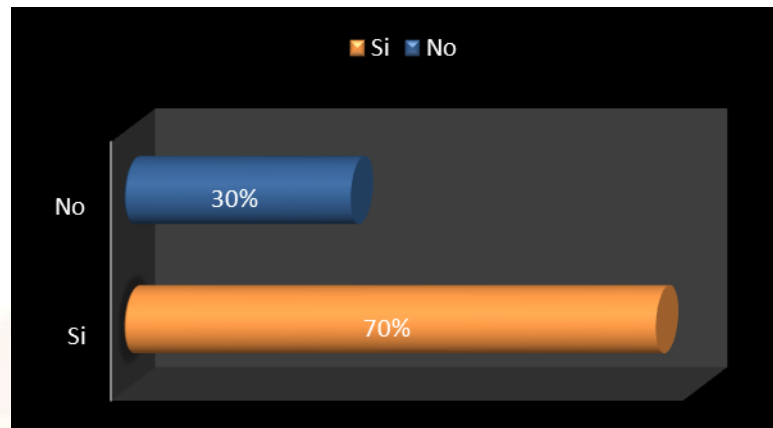
del diseño y las capacidades del individuo y facilitar la participación en las decisiones a tomar, proponer soluciones y determinar su viabilidad y así implementar las medidas de adaptación.

Asimismo el especialista en psicología, ergonomía y el de seguridad e higiene industrial deben realizar un seguimiento de la adecuación entorno-sujeto, para comprobar que las soluciones aplicadas en algunos casos no producen problemas o empeoran los que ya existían. Las áreas de trabajo que requieren adaptaciones de acuerdo a la información suministrada fueron las oficinas en la altura de los escritorios para las personas con discapacidad motora, la instalación de un flash luminoso artificial para las personas con discapacidad auditiva, la activación del alfabeto braille en el teclado así como la instalación del Hardware. JAWS en el computador.

Tabla 15 El proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales

Alternativa	F	%
Si	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 12 Distribución porcentual el proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales

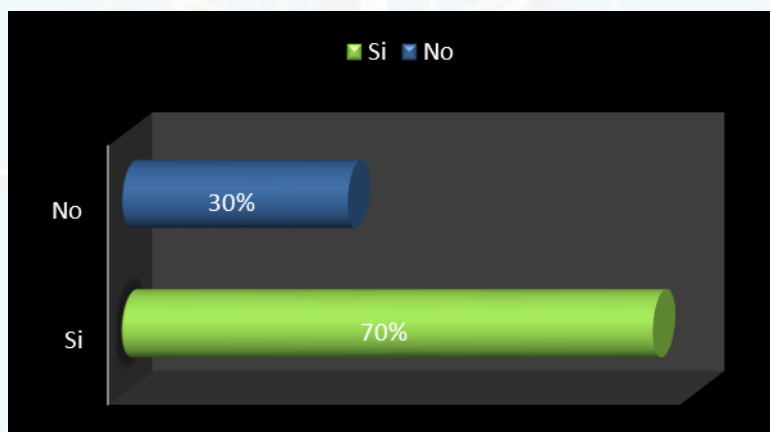
La OEA (2006), establece que se debe facilitar la instrucción necesaria para las personas a partir de su ingreso en la organización, al respecto el 70% del total de la población señaló que el proceso de inducción y familiarización al puesto de trabajo de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales, mientras que el 30% no respondió afirmativamente la interrogante.

Cabe destacar de acuerdo a lo abordado que en el proceso de inducción de estas organizaciones objeto de estudio se contempla: la filosofía organizacional, políticas de de la organización, condiciones de contratación, plan de beneficios para el trabajador, días de descanso, el trabajo a desempeñar (descripción de cargos), forma de pago, presentación del supervisor y compañeros de trabajo así como del puesto de trabajo, recorrido de la organización e inducción de seguridad y la presencia regular de su supervisor

Tabla 16 Realiza su organización programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad

Alternativa	F	%
Si	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 13 Distribución porcentual realiza su organización programas, acciones o eventos de y/o sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad

La mayoría de la población encuestada señaló que en las organizaciones se planifican y realizan programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades específicamente orientados a la discapacidad. La finalidad de la sensibilización es crear actitudes positivas en sus trabajadores convencionales, al respecto el Programa Nacional de Atención en Salud para

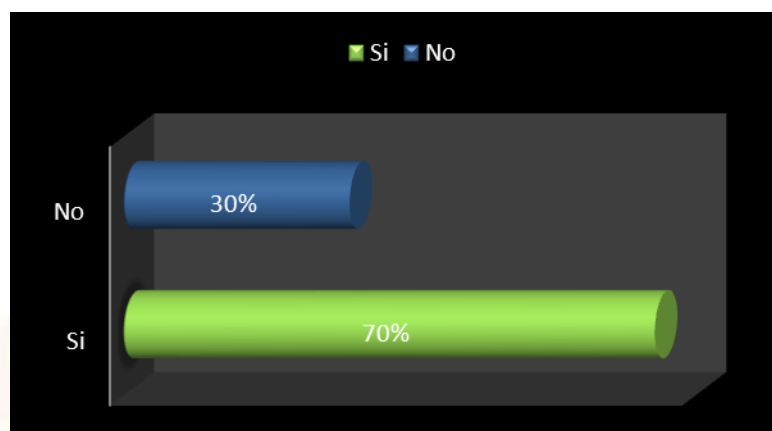
las Personas con Discapacidad (PASDIS) señala que “Las barreras actitudinales se manifiestan de diferentes formas”, por ejemplo, infantilizando a las personas con discapacidad catalogándolos de forma despectiva llamándoles (cojito(a), mochito (a), cieguito(a), sordito(a), entre otros términos peyorativos enviándoles el mensaje negativo de que no pueden valerse por ellos mismos.

En tal sentido la sensibilización contribuye a fomentar la aceptación de la diversidad partiendo del respeto mutuo, ya que permite dar origen a actitudes positivas las cuales según el PASDIS “promueven conductas y sentimientos de satisfacción, goce y alegría” por lo que es primordial su mantenimiento y mejora constante. Así mismo la OEA (2006), señala que la sensibilización se debe orientar hacia las potencialidades de las personas con discapacidad. Es satisfactorio que las empresas del sector alimentos se ocupen de crear valores y actitudes sanas en sus trabajadores entre los talleres realizados por las organizaciones se pueden mencionar, formando al trabajador para la discapacidad, diversidad y equipos de trabajo para la discapacidad, actividades recreativas, formando a los trabajadores para los trabajadores con discapacidad, autoestima y familia.

Tabla 17 La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad

Alternativa	F	%
Si	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 14 Distribución porcentual: La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad

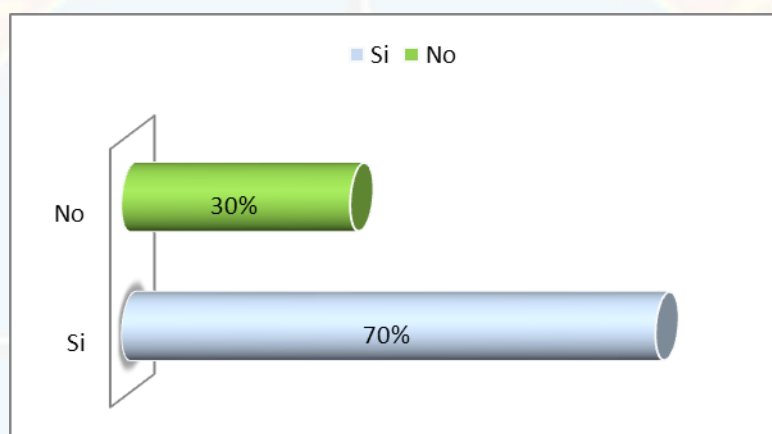
La formación profesional de las personas con discapacidad es fundamental para su desenvolvimiento laboral en los diversos ámbitos de la organización, al respecto, Cejas, M. (2008) plantea que se deben determinar las necesidades de formación, para así diseñar el programa e implementarlo y por ultimo evaluarlo. De acuerdo a los resultados obtenidos de la organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad se detecto que el 70% brinda capacitación especifica al puesto de trabajo para el mejor desempeño, mientras que el 30% restante desconoce la formación para el proceso de inserción.

En tal sentido la mayoría de las empresas del sector público cumplen con este requisito indispensable para el logro de los objetivos individuales y empresariales. Algunos de los eventos de formación impartidos por las organizaciones son: Buenas Prácticas de atención al público, prevención de riesgos, la salud en la organización, prevención de accidentes y enfermedades.

Tabla 18 La evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es igual a la de los trabajadores convencionales

Alternativa	F	%
Si	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 15 Distribución porcentual La evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es igual a la de los trabajadores convencionales

La evaluación de desempeño es un proceso primordial para alcanzar los objetivos propuestos en la organización, promueve el reconocimiento de las ventajas laborales y a su vez establece patrones para elaborar perfiles para las personas con discapacidad. En base a lo anterior el 70% de la población encuestada manifestó que el proceso de evaluación de desempeño en la organización se aplica a los trabajadores con discapacidad de la misma forma que a los trabajadores convencionales empleando un formato de evaluación específico de la organización donde se incluyen las competencias técnicas y actitudinales, los responsables de aplicar dicho

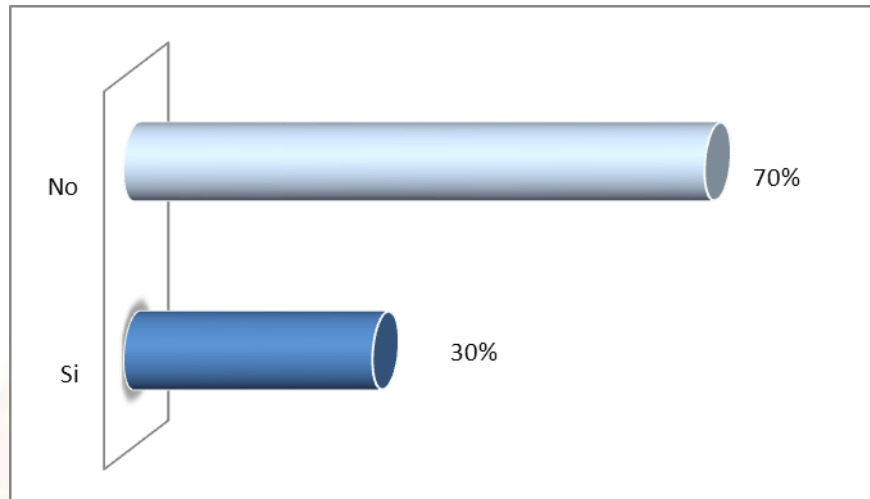
formato son los supervisores de departamento. El 30% indico no estar de acuerdo.

Se evidencia el interés del personal de recursos humanos y los supervisores de departamento en la actuación de los trabajadores con capacidades diversas en la organización, siendo positivo ya que la persona con discapacidad debe tener la oportunidad de recibir retroalimentación acerca de su desempeño, con el fin de aprovecharla para la toma de conciencia acerca de sus capacidades y restricciones personales, así como de las oportunidades del medio. Esto le brindará elementos para la toma de decisiones y le permitirá asumir su propio proceso de integración profesional, como protagonista de los procesos en los que participa.

Tabla 19 La empresa tiene un programa de seguridad integral basado en la prevención de la discapacidad puestos de trabajo de las personas con discapacidad

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 16 La empresa tiene un programa de seguridad integral basado en la prevención de la discapacidad

Promover la prevención de la discapacidad, fomenta la formación referente a los tipos de discapacidad y sus repercusiones en el entorno laboral, debido a que todos están expuestos a adquirir una discapacidad ya sea de forma accidental o por una determinada enfermedad, al respecto el 70% de la población afirmó que la organización posee un programa de prevención de la discapacidad, en dichos programas de acuerdo a la información suministrada se incluyen los siguientes tópicos: Enfermedades de transmisión sexual, las drogas, planificación familiar, seguridad y prevención en la organización, prevención de riesgos y accidentes, condiciones de trabajo, la familia, violencia doméstica, manipulación de equipos y herramientas de trabajo, salud y prevención del hogar, enfermedades entre otros.

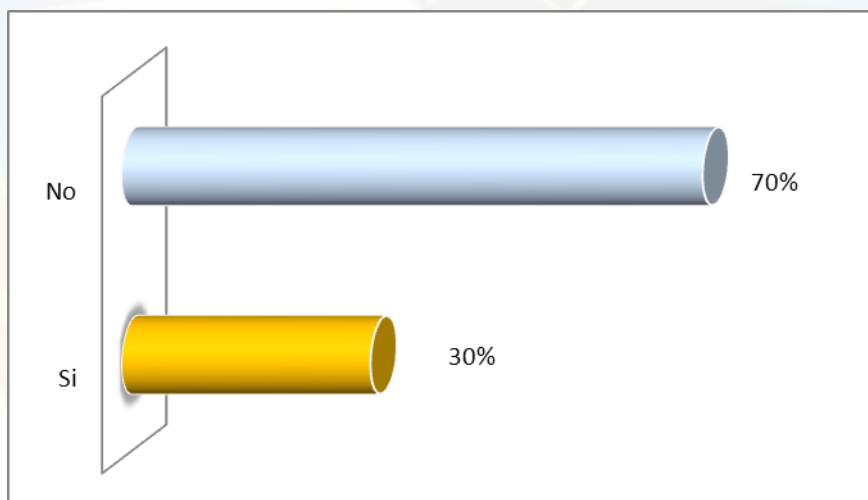
La finalidad de estos programas de prevención de la discapacidad es atenuar los principales factores de riesgo generadores de discapacidades, promoverla rehabilitación integral e incentivar la equiparación de

oportunidades Resulta positivo el hecho de que el personal supervisorio y servicios (departamento de recursos humanos) de los trabajadores fomenten la conciencia de prevención en todos sus miembros.

Tabla 20 La empresa tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 17 La empresa tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente

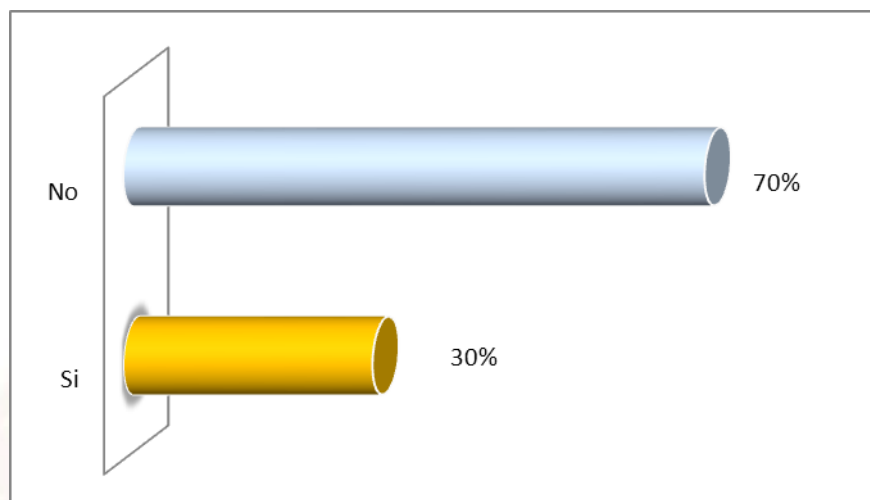
El seguimiento constante del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad contribuye al éxito, en cuanto al los mecanismos de

medición de resultados para el proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad permanente el 70 % de los encuestados señalo no medir los resultados del proceso de inserción laboral a través de indicadores de gestión mientras que el 30% si los ha establecido. Los mecanismos de medición mencionados por la mayoría de la población fueron los índices de capacitación, morbilidad laboral, ausentismo, accidentabilidad, reclutamiento, selección ya que la finalidad es monitorear el comportamiento de estos factores es probabilístico, a su vez se constato que cada indicador esta formulado de acuerdo a la recopilación e información tal como: costos de reclutamiento y selección, costos de cada proceso de recursos humanos, salarios de personal, situación y análisis del mercado de trabajo demandante, los expedientes del personal, entre otros, todos estos datos son relevantes para determinar la efectividad el proceso de inserción.

Tabla 21 La empresa ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 18 La empresa ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad

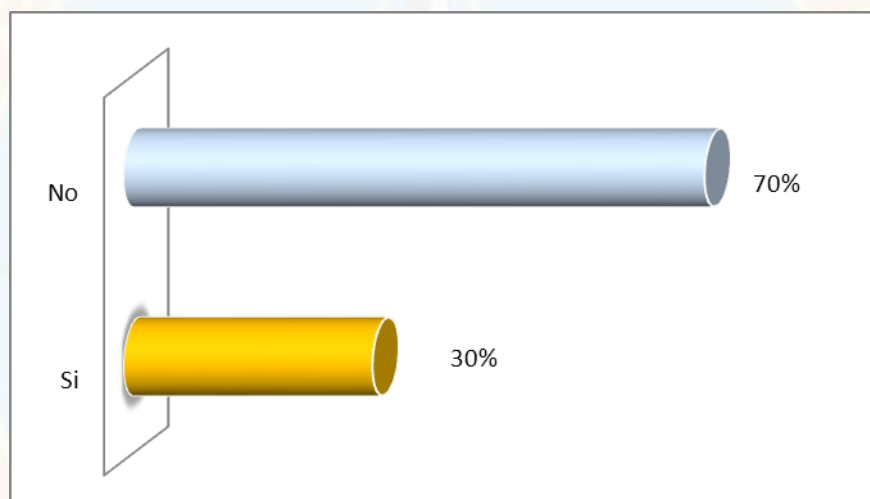
Méndez, C (2009) señala que las iniciativa social es sostenible en el tiempo y aporta beneficios a las organizaciones, en relación a ello, el 70% de la población encuestada denota que las organizaciones objeto de estudio no han contribuido con las personas con discapacidad a través de la responsabilidad social, las principales acciones contempladas deben ser: voluntariado, donaciones y ayudas por parte de los trabajadores con apoyo de Los comités comunitarios de personas con discapacidad, patrocinios de eventos para personas con discapacidad. Dichas acciones no se han llevado a cabo en comunidades determinadas.

Es interesante conocer que las organizaciones deseen participar a través de la acción social, la empresa debe perseguir establecer y consolidar una política de acción social relacionada con las personas con discapacidad a medio y largo plazo, evitando limitarse a actuaciones específicas. Sería ideal que se pueda cuantificar y realizar un seguimiento del porcentaje del presupuesto de acción social destinado a las personas con discapacidad.

Tabla 22 Las actuaciones de responsabilidad social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la empresa

Alternativa	F	%
Si	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Bastidas 2020



Gráfica 19 La organización ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad

El 70% de la población reveló que en la organización no involucran en las actividades de responsabilidad social a los trabajadores con discapacidad mientras que el 30% restante indican que si los han logrado incluir ya que están iniciando su proceso de formación para la inserción. La mayoría de la población encuestada manifestó que algunas de las actuaciones sociales las realizan con el apoyo de los comités comunitarios de personas con discapacidad, es importante que los trabajadores con discapacidad participen

ya que incentiva y lleva a la satisfacción entre organización y comunidad además de tener un papel protagónico donde la finalidad es crear cambios en la actitud de las personas.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

En términos de la discapacidad y la formación como componente clave para la inserción laboral, la presente investigación logró alcanzar en su totalidad los objetivos propuestos. En este estudio cuyo escenario estuvo conformado por veinte trabajadores, la autora lo sustentó sobre las condiciones que rigen en los marcos regulatorios establecidos, tal es el caso, todo aquello que garantice lo relativo a la incorporación de las personas con discapacidad a las empresas, capacitación, formación, sistema de evaluación y de remuneraciones, compensaciones y promociones sobre la base de la adaptación, la igualdad y la no discriminación.

Este estudio enmarcado en base al objetivo de analizar las estrategias de desarrollo profesional e inserción laboral para las personas con discapacidad en las Empresas del Sector público en el SAIME-Tucupita, tuvo como base el planteamiento de la problemática de la discriminación en el mundo laboral de las personas con discapacidad, al respecto los resultados obtenidos permitieron concluir:

En la planificación y ejecución del proceso de inducción para los ingresos convencionales, se determinó que el 70% de la organización logra transmitir su filosofía organizacional a través del proceso de inducción que imparte a todos los miembros de la organización sin ningún tipo de distinción haciendo de esta manera que los valores sean aplicados a través de las actividades que realizan diariamente y contribuye al cumplimiento de los

objetivos de manera efectiva; así como también la empresa demuestra que está comprometida con sus trabajadores y la sociedad incluyendo a las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse laboralmente.

En cuanto a la planificación estratégica de recursos humanos la organización, ha adoptado las exigencias de la Ley para Las Personas con Discapacidad (2007), al incorporar personas con discapacidad en su nómina. En tal sentido los directivos de la empresa reconocen la necesidad de cumplir con los requerimientos mínimos legales en cuanto a la inserción de personas con discapacidad se refiere, sin embargo señalan no contar con los recursos económicos necesarios para llevar a cabo los cambios que se necesitan para ingresar a las personas con discapacidad de manera efectiva.

Referente a los términos de la accesibilidad las organizaciones no cuentan con el espacio físico suficiente para la realización del proceso de inserción, no obstante, no han adoptado las Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad y Transitabilidad como guía para realizar las adaptaciones correspondientes de acuerdo a las condiciones de la persona con discapacidad empleada.

En lo referente a las condiciones de contratación, las personas con discapacidad gozan del mismo contrato que lo trabajadores convencionales al igual que, la compensación y beneficios en base a su desempeño y lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo (1997). .

En cuanto a la adaptación del perfil del cargo de la organización encuestada los Analistas de Recursos Humanos no han realizado modificaciones en las descripciones de cargo y sus respectivas especificaciones de acuerdo al tipo de discapacidad del ocupante.

En el proceso de reclutamiento y selección los especialistas del área de recursos humanos emplean como apoyo a las organizaciones CONAPDIS y a la Agencia de Empleos el MINPPTRASS con la finalidad de contar con una data de perfiles confiable, así mismo en las entrevista de trabajo emplean elementos y estrategias de apoyo claves para comunicarse con las personas con discapacidad, por ejemplo: presencia de un familiar, lectura de labios y un especialista en lenguaje de señas.

El proceso de reclutamiento y selección se realiza bajo las pautas de un proceso de selección tradicional que contiene la comparación entre el currículo y el perfil del cargo para verificar que cumpla con los requisitos establecidos, de ser así se procede a la evaluación psicotécnica en caso de que se requiera y los que aprueben ésta pasarán a la entrevista de RR.HH. y el área solicitante, luego se evalúan los resultados de las entrevistas y el candidato elegido es enviado a la respectiva evaluación médica; éste proceso se realiza a todos los aspirantes por igual.

La organización objeto de estudio en su totalidad no facilita talleres de formación y sensibilización sobre el tema de la discapacidad a sus trabajadores en general, así mismo se constato que organización que han logrado realizar el proceso de inserción no brindan formación especializada a las personas de acuerdo al tipo de discapacidad que presentan y el cargo que ocupan.

La empresa no ofrecen a sus trabajadores programas de capacitación y sensibilización, que les permitan satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida, repercutiendo directamente en su desempeño laboral; todos

estos beneficios incluyen a las personas con discapacidad que se encuentran dentro de la empresa.

Los responsables del proceso de inserción reciben formación de las empresas, así como del CONAPDIS con la finalidad de conocer y manejar toda la información concerniente a la discapacidad y a su tratamiento en el proceso de inserción laboral.

La organización objeto de estudio en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad no han empleado los indicadores de gestión tales como: ausentismo, morbilidad, accidentabilidad, reclutamiento, selección tomando en cuenta costos, tiempo de adaptación al puesto de trabajo y remuneración para evaluar el proceso, asimismo no ha generado resultados positivos ya que limitan la integración entre los trabajadores convencionales y los trabajadores con discapacidad, y gradualmente están orientadas a cumplir con lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad.

Las empresa se han posicionado considerablemente en comunidades determinadas a través de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial simultáneamente, se logro constatar que se involucra a los trabajadores con discapacidad en estas acciones, lo que genera una estrecha relación entre comunidad y empresa, las acciones emprendidas han sido: donaciones, voluntariado, talleres de discapacidad con apoyo de los comités comunitarios de personas con discapacidad de la localidad.

5.2 RECOMENDACIONES

Una vez planteadas las conclusiones originadas del análisis realizado a los resultados obtenidos, en cuanto desarrollo de la formación profesional en personas con discapacidad como componente que garantiza la inserción laboral; se hace necesario detallar una serie de recomendaciones orientadas a mantener o mejorar la gestión de la diversidad en las organizaciones:

Las organizaciones deben continuar con la incorporación de las personas con discapacidad, considerando el marco legal regulatorio nacional e internacional y sus transformaciones así como su identidad como un multiplicador en la aceptación de la diversidad.

La cultura refleja la actitud global de la organización al respecto la cultura organizacional se puede entender como las formas de pensar, creer y hacer las cosas en la organización, se encuentren o no formalizadas, por eso es importante incluir en la filosofía organizacional el principio de la diversidad y fomentar la aceptación y respeto a través de la misión, visión, políticas y los diversos medios de comunicación que tenga la organización, para crear el sentido de identidad, y el compromiso más allá del interés personal y así lograr la integración deseada de las personas con discapacidad al sistema social de la organización.

Los Analistas de Reclutamiento y Selección deben verificar que los trabajos ofrecidos para personas con discapacidad posibilitan la calidad de vida y se deben asegurar de que el ambiente laboral permita la inclusión. Específicamente cerciorarse de que los individuos con discapacidad trabajen en proximidad con compañeros de trabajo y/o público, por tal motivo es

necesario que las interacciones sociales en el trabajo sean observadas antes de que la persona con discapacidad comience a laborar.

El análisis completo del puesto de trabajo permite documentar detalles de tareas de trabajo, actividades realizadas cada hora, variaciones día a día y las interacciones sociales que tienen lugar en el ambiente de trabajo por lo que se debe involucrar a todo un equipo de especialistas tales como: el médico ocupacional, el ergónomo, el analista de seguridad e higiene, el psicólogo y el delegado de prevención. Los recursos existentes que hayan sido identificados en el lugar de trabajo como un elemento de apoyo por el supervisor, los compañeros de trabajo o el mismo ocupante con discapacidad deben ser hechos accesibles y deben ser considerados útiles.

Existe un gran número de métodos instruccionales para preparar a trabajadores convencionales para los trabajadores con discapacidad. Estos incluyen, la formación de los supervisores y compañeros de trabajo en el tema de la discapacidad a través de charlas formativas y el plan de carrera y vida centrado en el trabajador con discapacidad. El éxito en el trabajo se relaciona con el desarrollo de ambos: trabajo y habilidades sociales

Adoptar una mentalidad positiva en torno a la discapacidad mediante la formación constante, enfocados en sus capacidades y potencialidades, un análisis de puesto de trabajo comprensivo debería animar a los analistas a desarrollar un sentido de la calidad del ambiente relacionado a la inclusión y a tomar decisiones acerca de lo apropiado para personas con discapacidad

Brindar capacitación continua a las personas con discapacidad y a las personas convencionales así como a líderes de áreas y personal de recursos humanos sobre la discapacidad en el entorno laboral y lo que concierne al

desempeño en el puesto de trabajo con la finalidad de lograr gradualmente la integración total y participación de todos.

La disposición a la participación requiere que se comprenda la evaluación como necesidad. Es primordial que se informe a cada persona que va a ser evaluada sobre la importancia y la necesidad del proceso de evaluación. Al mismo tiempo, se debe hacer hincapié en la finalidad de desarrollo de sus competencias. De igual forma permite ver previamente el potencial para la integración y facilita mejores oportunidades para organizar los eventos de formación y apoyos para la inserción.

Establecer alianzas estratégicas entre las organizaciones basadas en la Responsabilidad Social Empresarial para brindar apoyo a las familias de personas con discapacidad cuya condición imposibilite de una manera total su acceso al empleo.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Programa para inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita.

6.2 GENERALIDADES DE LA PROPUESTA

La discapacidad hace alusión a disfunciones de orden físico, mental, intelectual, sensorial, psicológico o una combinación de ellas, de carácter temporal; la misma no debe ser considerada el motivo para limitar el ejercicio pleno de las capacidades de la persona humana y su inclusión social. En esta última, resulta relevante, por las implicaciones multidimensionales y de diverso orden, la inserción laboral como una bandera que se eleva para generar espacios éticos en las organizaciones, y entre éstas, especial mención deben tener las universidades como centros del saber pertinente, acordes en su entramado estructural y funcional con los cambios y concepciones socio-históricas del hombre como ser espiritual, que determina el cumplimiento de obligaciones legales y deberes morales.

En este contexto, es importante, de cara a las expectativas de la comunidad interna y externa de este sector público, la incorporación laboral de personas con discapacidad en condiciones de igualdad y equidad. La inserción laboral de personas con discapacidad debe realizarse de modo planificado; en este sentido, la visión gerencial en el SAIME reviste un papel clave para cumplir este propósito. Así, la promoción y establecimiento en cascada de relaciones de ayuda mutua y cooperación entre los equipos de

empleados, harán de la organización espacios proclives para la inclusión laboral de personas con discapacidad, atendiendo a un proceso planificado concertadamente, trascendiendo la visión de la incorporación al campo laboral en condiciones éticas de personas con dificultades especiales, como hechos aislados e improvisados; sino que por el contrario, la misma obedece a un proceso planeado, diseñado, ejecutado, así como evaluado para tal fin.

La inserción laboral planificada como proceso atiende a la transversalización del aprendizaje en cada una de sus fases; dada su naturaleza requiere tanto del seguimiento laboral como del apoyo constante para monitorear los cambios graduales e incrementales que se dan en la persona con discapacidad y en el colectivo organizacional. De ahí que el desempeño laboral debe evidenciar el alcance del proceso de inserción, además del ejercicio de prácticas y rutinas institucionalizadas, para lo cual no sólo se requiere de mecanismos eficientes, sino también de procesos de incorporación e inclusión laboral continuada y sostenible.

6.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

- Permitir que la inserción laboral de personas con discapacidad debe ser asumida como un reto para la gestión institucional en la tarea de lograr una organización sistémica, justa humana y no centrada únicamente en el mero cumplimiento del ordenamiento legal en materia de la misma.
- Tomar como referencia para las políticas de inserción laboral, la planificación, la dirección, la promoción de la empleabilidad, las oportunidades y el fortalecimiento institucional.

6.4 DIMENSIONES BÁSICAS DEL PROGRAMA INSERCIÓN LABORAL

Partiendo del hecho de que la inserción laboral de personas con discapacidad tiene diversas aristas, se realizó un esfuerzo por dimensionar esta categoría de estudio, entendida como un fenómeno, y/o proceso, pero a su vez como un resultado al cual se aspira llegar. En ese sentido, se plantean tres dimensiones consideradas críticas e inferidas a partir de que el aprendizaje constituye un pilar fundamental del proceso de inserción laboral, el cual es visto a la luz de la necesidad de construir capacidades tanto para la persona que opta por el empleo como para los directivos y su equipo de trabajo.

Estas competencias de orden personal, cognitivo, herramental y actitudinal deben favorecer el seguimiento laboral, el fortalecimiento institucional, así como facilitar el proceso de adaptación al cargo o puesto de trabajo. En esta perspectiva es relevante el seguimiento laboral, entendido éste como procedimientos que proveen información, asesoramiento, apoyo y la evaluación continua en el puesto de trabajo, con el objeto de garantizar el pleno ejercicio de las potencialidades de los beneficiarios que presentan discapacidades

Puede decirse que entre los procedimientos más relevantes se encuentra el establecimiento de un clima laboral de inclusión y equidad tanto en la asignación de tareas como en el proceso de evaluación. Resulta necesario considerar la adaptación de las personas con discapacidad a las tareas dominio del cargo, que se requiere desarrollar en los puestos de trabajo, así como la adaptación de los compañeros de trabajo, por lo que la inserción puede ser percibida como un tránsito de estados o fases de

maduración, donde las constantes son el cambio y la transformación en todos los sentidos de la vida personal, colectiva y organizacional.

Debido a ello, es deseable que dichos cambios sean promovidos e inducidos desde la gerencia, con el objeto, tanto de modelar en cascada conductas responsables, como de afianzar actuaciones colectivas proclives a generar compromisos mutuos entre todos los integrantes del equipo de trabajo.

Esto permite la concreción de la inserción laboral como un resultado del proceso de aprendizaje ético, continuo, gradual, sistemático y evolutivo. Este proceso, debe planearse de forma participativa, lo que incide positivamente en el fortalecimiento de la igualdad como valor organizacional, ejercitado también en las fases de control y evaluación del desempeño. Sustentados en los planteamientos anteriores, es forzoso considerar como un imperativo categórico el establecimiento de acuerdos institucionalizados para llevar a cabo los procesos de inserción laboral, bien sea como normas o rutinas que entrañen el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de planes y estrategias organizacionales para llevar a cabo este cometido.

6.5 ETAPAS DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE INSERCIÓN LABORAL

La instrumentación de las políticas de inserción laboral en el sector educativo, así como el cumplimiento de las diversas etapas propuestas para la gestión institucional, se conciben en la búsqueda de un proceso de integración en términos de igualdad de condiciones, respecto a los demás miembros de la organización. En este sentido, se plantean tres políticas prioritarias de inclusión laboral que son consistentes con los elementos de la

gestión institucional y los procedimientos administrativos que se siguen en la organización, los cuales permiten llevar a cabo los programas de inserción de forma ordenada mientras se cumple a su vez, con el marco normativo relacionado a la igualdad de oportunidades.

En este caso se toman como referencia para las políticas de inserción laboral, la planificación, la dirección y la promoción, etapas que permitirán mejorar la empleabilidad, las oportunidades y el fortalecimiento institucional de manera significativa al aplicarse estrategias desde el establecimiento de las funciones empresariales, la misión y los objetivos orientados a la integración de todos sus miembros, sin menoscabo de sus limitaciones o condiciones diversas discapacitantes.

PLANIFICACIÓN

Es la primera de las funciones que componen la gestión institucional, la cual permite determinar y encausar de manera precisa los objetivos que se han definido con base en un rendimiento esperado y la manera de alcanzarlos. La planificación recoge las acciones y los medios para lograr los objetivos futuros en un procedimiento que debe dar respuesta a: ¿qué se debe hacer?, ¿cómo se debe hacer? y ¿cuándo se debe hacer?, la planificación es inherente a la estrategia; significa establecer un plan de actuación, desarrollar un método, una forma de hacer o trazar un proyecto en función de alcanzar una finalidad concreta.

Planificar implica ordenar, organizar, actuar bajo unos criterios y directrices previamente establecidas con una visión estratégica, la cual debe contemplar todos los aspectos realmente importantes o decisivos para el futuro institucional. Para Stoner (2004), la planificación implica el proceso de

establecer metas y elegir medios para alcanzarlas. Es una herramienta que ayuda al estratega a actuar ordenadamente, reduciendo los niveles de riesgo, a la vez que se hace un buen manejo de la incertidumbre en las organizaciones, en su funcionamiento presente y futuro, porque implica la observación en las decisiones institucionales, así como en las consecuencias de sus acciones y resultados obtenidos.

La idea central de ésta es la racionalidad, pues se debe elegir justificadamente las mejores alternativas para la consecución de los objetivos institucionales; implica la reducción del número de alternativas compatibles con los medios disponibles

DIRECCIÓN

Es el proceso que permite conducir consensuadamente al grupo de personas que laboran en las instituciones hacia la consecución de las metas planteadas, gracias a la influencia que se ejerce sobre ellas para la realización de un objetivo determinado. En definitiva, dirigir es modificar por la vía persuasiva el comportamiento de un grupo, apoyándose en la vertiente positiva del poder, se refiere a la dirección, haciendo una aclaratoria sobre las denominaciones de la misma, una referida a la “Dirección de Personal (DP)”. La DP es administrativa, micro organizacional, estática y transaccional, la cual se encuentra comprometida con el mantenimiento, los sistemas de control interno de los puestos de trabajo, por lo que sus ciclos de actividad son a corto plazo, mientras que su orientación es de carácter táctico. Los resultados son tangibles, medibles, con decisiones que reciben respuestas rápidas a las diferentes situaciones que vive la institución.

En la gestión del capital humano de la organización y de forma específica en la incorporación de sujetos que presentan diversidad funcional. Por lo tanto, envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación ética, en el objetivo de dirigir a la institución hacia el desarrollo de su potencial, centrados en la esencia humana y razón de ser de la misma. Tomando en cuenta los criterios del autor precitado, sobre la responsabilidad de la dirección, ésta juega un papel preponderante en la inserción laboral de las personas con discapacidad en las universidades, pues permitirá implementar estrategias que involucren su fuerza laboral, poniendo en marcha la ejecución de un plan orientado hacia la eficiencia, e interpretando el entorno de diversas formas y cumpliendo metas también diversas.

PROMOCIÓN

La promoción debe asociarse a la carrera profesional del empleado y a su escalabilidad, ya que la persona crece profesionalmente en función de sus competencias profesionales y esfuerzos enriquecedores en actitudes y aptitudes. La promoción al ascenso de nivel jerárquico se presentaba de forma vertical, dentro de una empresa, por la forma de los organigramas verticales, sin embargo, esa realidad ha cambiado en la actualidad con la estructuración de los equipos de trabajo de forma horizontal. Adicional a ello, en este estudio se considera la promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad, como parte del reconocimiento de la legislación nacional e internacional que regula las normas que contribuyen con su rehabilitación profesional, capacitación e inserción laboral en las universidades o la actividad privada como trabajador dependiente o independiente.

6.6 PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Los programas para la inserción laboral en materia de discapacidad reflejan en muchos aspectos las condiciones generales de vida y las políticas socio-económicas seguidas en distintas épocas por el sector objeto de estudio. Sin embargo, hay muchas circunstancias concretas que han influido en las condiciones de vida de las personas que poseen alguna discapacidad, tales como el abandono, la superstición, el miedo, entre otros factores sociales que a lo largo de toda la historia las han aislado retrasando su desarrollo. Uno de los pilares que constituye el marco de acción, se refiere a la forma de crear una nueva cultura y espíritu organizacional, mediante el fomento del autoempleo, el recorte de las tramitaciones administrativas, las reformas de los sistemas fiscales y la identificación de nuevas fuentes de empleo, especialmente a nivel local y en la economía social.

La configuración de ese espíritu institucional permite transitar por un proceso dinámico a través del cual las personas descubren continuamente las ocasiones de mejora continua y excelencia, por lo que actúan en consecuencia, inventando, produciendo, vendiendo bienes y servicios. En dicho proceso son necesarias cualidades como la confianza en sí mismo, la capacidad de asumir riesgos y la dedicación (Comisión Europea, 1998).

El espíritu del SAIME, permite asumir un proceso de mejora continua en todas las direcciones, empezando por el personal administrativo y obrero y de allí, proyectándose hacia toda la comunidad general, en el mejor sentido de asumir el aprendizaje para el servicio colectivo, partiendo de la satisfacción profesional y personal. En este mismo orden de ideas, el espíritu

institucional es considerado como la capacidad o habilidad para hacer realidad una oportunidad de crecimiento.

En los organismos públicos se acentúa la posibilidad de promover dicho espíritu, a través de la formación desde los niveles primarios; que se facilita la satisfacción de las necesidades más elevadas del capital humano en el campo laboral, como la realización propia, la independencia, reflejando además motivación y capacidad para identificar y perseguir oportunidades, tal como se muestra en la figura 1. Afirmando además que el espíritu institucional formará parte de la vida de los empleados

Figura N° 1 Efectos en el Espíritu Institucional



Figura 1. Efectos en el espíritu Institucional

6.7 FASES DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA DISCAPACITADOS

El empleo con apoyo se orienta a asegurar que las personas con discapacidad disfruten de igualdad de oportunidades en sus trabajos, en cuanto a la concentración, conservación del puesto y promoción. No se trata, bajo ninguna circunstancia de adaptar las condiciones de empleo al nuevo empleado, sino todo lo contrario, pues el apoyo se brinda para lograr que él se adapte al contexto natural, sin subestimación, pero tampoco sobreprotección. El proceso contempla el cumplimiento de cuatro fases: 1.

Fase previa: Identificación de la oportunidad de empleo. 2. Fase de preparación y/o entrenamiento para el trabajo. 3. Fase de inserción: Entrenamiento en sitio y acompañamiento inicial. 4. Fase de supervisión y formación continuada (Ver figura 2).

Figura N° 2. Empleo con Apoyo



Figura 2. Empleo con apoyo

FASE PREVIA: IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE EMPLEO

En esta fase se revisa que las características de un candidato a empleado correspondan con las oportunidades de trabajo. El procedimiento puede comenzar en la necesidad del empleado, quien solicita como cualquier otro, su ubicación laboral, o desde la necesidad de la institución, con cargos abiertos a un proceso de selección. Pero sea como fuere, los expertos recomiendan atender muy bien lo que, según ellos, resulta más importante: los perfiles laborales de las personas con discapacidad deben ajustarse a los requerimientos de las exigencias del puesto al que aspira en la institución.

La fase previa no implica un orden establecido, pero siempre supone realizar el contacto de la institución interesada en emplear, con el posible candidato a empleo, sostener reuniones para prever posibles alternativas, analizar los elementos fundamentales de las oportunidades de trabajo identificadas, tales como el lugar en la estructura organizativa, políticas de personal que atañen el cargo, tareas principales y complementarias, servicios disponibles en el lugar, análisis de espacio físico, además de definir compromisos de ambas partes para las condiciones normalizadas laborales.

FASE DE PREPARACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO

Esta fase se puede integrar con la fase inicial o la de inserción, pero es conveniente asignarle el tiempo y dedicación requerida, ya que esta etapa permite identificar la oportunidad real para una persona con discapacidad, el análisis de trabajo, la definición de sus condiciones de empleo, entre otras, con el inicio de la presentación del candidato para la ejecución de las que serán sus obligaciones. La preparación o entrenamiento es un periodo de formación que puede cumplirse dentro o fuera de la institución según sea el caso, el cual contempla el examen detallado del cargo, de cada tarea que le corresponde cumplir, una orientación inicial para cada tarea, o grupo de tareas que no requieran instrucción en sitio, adecuar muy cuidadosamente las estrategias definidas para el entrenamiento al tipo de discapacidad del nuevo empleo, su nivel de desempeño general, respecto a sus destrezas previas, así como la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, orientación y adiestramiento hacia el logro de autonomía.

FASE DE INSERCIÓN: ENTRENAMIENTO EN SITIOS Y ACOMPAÑAMIENTO INICIAL

Con la contratación del nuevo empleado y su incorporación regular al ambiente laboral, la metodología del empleo con apoyo propone la continuación del entrenamiento en las tareas correspondientes “en sitio”, mientras comienza el desempeño y se va haciendo eficiente e independiente en el medio institucional. Es un periodo de práctica, donde la asistencia es un poco mayor al principio, pero va decreciendo, a medida que la persona se va integrando al trabajo.

FASE DE SUPERVISIÓN Y FORMACIÓN CONTINUADA

En esta fase se valora el rendimiento y adaptación de la persona con discapacidad a la institución, mediante inventarios de habilidades, perfiles de cargos ocupados, objetivos laborales, análisis de logros, entrevistas a superiores en general y entrevistas a compañeros. Este proceso de supervisión debe ser lo más parecido posible al que regularmente se implementa en la organización con los otros empleados en periodos de evaluación. El seguimiento debe convertirse en una estrategia natural en el contexto de trabajo, debe ofrecer información para optimizar el desempeño, asegurar el desarrollo personal y profesional del empleado con discapacidad, a mediano y largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Amaru, A. (2008) Administración para Emprendedores. Editorial Pearson Educación de México. 1ra Edición. México.
- Arias, F. (2008). El proyecto de investigación: Introducción a la Metodología Científica (4ª Edición). Caracas: Epísteme.
- Aroca, Á (1999). Proceso de elaboración de instrumentos de recolección de datos. UPEL- IMPM
- Bermúdez, T (2005) “Normativa Legal e Incorporación de Personas Discapacitadas a la Empresa Pública. Valencia. Estado Carabobo.” Trabajo de Grado de la Maestría en Derecho del Trabajo. Universidad de Carabobo. Carabobo - Venezuela. Publicado.
- Becker H.A., Stuifbergen A.K., Ingalsbe, K. y Sands, D. (1989). Culture and Organizations. International Journal on Rehabilitation Research, 12, 235-251
- Cejas, Magda (2008). “La Formación Profesional basada en Competencias”. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela
- Chiavenato, Idalberto (1990) Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill, México.
- Chiavenato, I. (1989). Introducción a la teoría general de la administración. Editorial McGraw- Hill Interamericana, México.
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (C.O.N.A.P.D.I.S.). Manual de Accesibilidad. Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/>
- Dessler, Gary. (2001). Administración de Personal. Editorial Pearson Educación. México.
- Dessler, Gary. (1994) Human Resource Management. Editorial Prentice Hall, 6ª ed., New Jersey.
- Delgado de Smith Yamile, Colombo Leyda y Orfila Rosmel (2003). Conduciendo la Investigación. Editorial Comala. 2da Edición. Caracas.
- Delgado de Smith, Y. (2005). La Investigación Social en Proceso. Valencia, Venezuela.
- Fidalgo; José (2009). Un Plus de Legalidad. Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación ONCE. Disponible en: <http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx> Consulta: 2020,

- Julio 10. Gómez; Henry y Luis-Bassa; Carolina. (2006) Iniciativa Social como Estrategia Competitiva. Una Guía Práctica. Ediciones IESA. Caracas – Venezuela
- Goodstein Leonard D, Notan Timothy M y Pfeiffer J. Willian (2002) Planeación Estratégica Aplicada. Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Hernández Castilla, R.; Cerrillo, R.; Izuzquiza, D. (2008), en .La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso, España.
- Kohler, H. y Martín, A. (2005). Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales. Delta Publicaciones, Daniel ALBARRACIN. Madrid – España.
- Méndez; C (2009). La Hoja de Ruta de los Agentes Sociales. Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación ONCE. Disponible en: <http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx> Consulta: 2020, Julio 10.
- Míguez, M (2003) “Construcción Social de la Discapacidad a través del Par Dialéctico Integración – Exclusión”. Convenio entre la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (FCS-UDELAR) y la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Montevideo. Publicado.
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (2010). [Página Web en línea]. Disponible en: <http://www.mintra.gov.ve/>. Consulta: 2010, Octubre 2020.
- Neffa (2003). El Sistema Educativo como Ámbito Laboral. 4ta Edición. Universidad de Buenos Aires- Argentina.
- Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad Arquitectonica (Nº 2733:2004). FONDONORMA.
- Ley Orgánica del Trabajo para Trabajadores y Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 5.152 (Extraordinaria).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 38.236 (Extraordinaria), 26-07-2005.

Ley para Personas con Discapacidad. (2007) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 38.598 (Extraordinaria), 05- 01-2007

Louart, P (1994): Gestión de los Recursos Humanos. Ediciones Gestión 2000. Barcelona – España. Organización Mundial de la Salud (2010). Discapacidades. Disponible: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Consulta: 2020, Julio 10. Organización de Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Documento en línea disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/> Organización de las Naciones Unidas (2008). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Documento en línea disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>

Organización de las Naciones Unidas (1993). Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Documento en línea disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498> Organización de los Estados Americanos (2006-2016).

Declaración del Decenio de la Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. Documento en línea disponible en: <http://www.oas.org/consejo/sp/cajp/decenio%20discapacidad.asp>

Organización Internacional del Trabajo (2001). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. (Fecha de entrada en vigor: 02:10:2001) Documento en línea disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tm emdw-2.pdf> Programa de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad. La Sensibilización. Disponible en: <http://www.pasdis.mpps.gob.ve/pasdis/> Consulta: 2011, Enero 2011.

Robbins, S (1991) Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-Hall, México.

Ruiz, M (2002) "Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos en Extremadura". Trabajo de Grado del Doctorado de Psicología y Sociología de la Educación. Universidad de Extremadura. Badajoz – España. Publicado.

Sabino, C (2000). El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas-Venezuela.

Schein, E.H. (1996). Culture: the missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly* 41, 229-40.

Sierra B. (1989). *Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicio*. Editorial Paraninfo. Sexta edición. Madrid.

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR (2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Editorial FEDUPEL. Cuarta Edición. Caracas. Venezuela.

Villa, N (2004). "La Inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral". Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid – España.





ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
VICERRECTORADO ACADÉMICO
NÚCLEO DE MONAGAS
COORDINACIÓN DE POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRIA EN GERENCIA GENERAL

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE OPINION

Estimado(a) Sr. (Sra.)

Reciba un cordial saludo, la presente encuesta, en la modalidad de cuestionario, tiene como objetivo obtener información necesaria para estudiar proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita. La misma tiene carácter confidencial, por lo cual se le pide no la identifique, ya que solo será empleada con el propósito de recabar información con fines investigativos, por ello se agradece contestar con confianza, sinceridad y seriedad, observando las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta antes de contestarla.
- Marque con una equis (X) la respuesta seleccionada.
- No deje ninguna pregunta sin contestar.
- En caso de tener alguna duda, consulte al encuestador.
- Las preguntas tienen que ser respondidas de manera individual para mantener la objetividad en el proceso de la investigación.

¡¡¡Gracias por su colaboración!!!

1. ¿La institución está registrada en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)? Sí No En caso de ser necesario, Especifique

2 ¿La institución tiene un código ético, políticas, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad? Sí No Si su respuesta es Si, identifique cuales,

3 ¿La institución ha realizado adaptaciones en su estructura física de acuerdo a lo especificado en las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de accesibilidad y transitabilidad arquitectónica orientadas a las personas con discapacidad? Sí No Si su respuesta es Si, especifique cuales áreas

4. ¿Ha realizado adaptaciones en las descripciones de cargo para puestos de trabajos ocupados o a ocupar por personas con discapacidad permanente? Sí No Si su respuesta es afirmativa especifique, cuales adaptaciones

5. Utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad permanente el servicio de las siguientes organizaciones: a) Empresas de colocación b) Agencia de empleo del MINPTRASS c) CONAPDIS d) Otros Especifique

6. ¿Considera elementos de apoyo (por ejemplo interprete de señas, la presencia de un familiar etc.) para realizar la entrevista de trabajo a una persona con discapacidad? Sí No Si su respuesta es afirmativa indique que tipos de apoyo emplea, a) Accesibilidad al lugar de la entrevista b) Presencia de un familiar c) Interprete de Señas Venezolanas d) Lectura de labios e) Sistema de lectoescritura Braille f) Otros Especifique,

7 El tipo de contrato de las personas con discapacidad permanente es: a) Periodo de prueba b) Tiempo determinado c) Tiempo Indeterminado d) Por obra e) Otros Especifique,

8 ¿La institución ofrece beneficios socioeconómicos a los trabajadores con discapacidad? Sí No Si su respuesta es afirmativa, señale los tipos de beneficios socio económico. a) FAOV b) SSO c) INCES d) HCM e) Régimen Prestacional de Empleo f) Convención Colectiva g) Planes Vacacionales para Trabajadores h) Planes Vacacionales para hijos i) Beneficio Médico j) Bonificación por muerte k) Bonificación por hijos m) Bonificación por matrimonio n) Transporte m) Otro q) Todas las anteriores Especifique,

9. ¿Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la organización? Sí No Si su respuesta es afirmativa, especifique _____ que _____ mecanismos

10. ¿La institución ha realizado las adaptaciones ergonómicas en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad? Sí No Si su respuesta es afirmativa, indique cuales adaptaciones al puesto de trabajo a) Distribución del espacio b) Diseño adecuado de herramientas, mobiliario y equipamiento c) Carga física y mental d) Entorno ambiental (iluminación, temperatura, ruido) e) Hardware JAWS f) Flash luminoso artificial g) Distribución de tareas, horarios, _____ turno _____ h) _____ Otros _____ Especifique,

11. ¿El proceso de inducción de las personas con discapacidad es igual al de los trabajadores convencionales? Sí No Describa brevemente el proceso de inducción, _____

12. ¿Realiza su organización programas, acciones o eventos de sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo que incluyan contenidos del colectivo de personas con discapacidad? Sí No Si su respuesta es afirmativa, mencione cuales programas, acciones o eventos de formación

13. ¿La organización realiza programas, acciones o eventos de formación internas para las personas con discapacidad? Sí No Si su respuesta es afirmativa, mencione cuales programas, acciones o eventos de formación

14. ¿La organización realiza actividades o talleres para la integración de los miembros de la organización en general? Sí No Si su respuesta es Si, especifique

15. ¿La institución tiene un programa de prevención de la discapacidad? Sí No Si su respuesta es afirmativa, especifique que programas o eventos

16. ¿La evaluación de desempeño básica de los trabajadores convencionales es igual a la de los trabajadores convencionales? Sí No Describa brevemente el proceso de evaluación de desempeño:

17. ¿La organización ha facilitado un programa especial de sensibilización y/o formación a los responsables de la inserción laboral sobre el tratamiento de las personas con discapacidad? Sí No Si su respuesta es afirmativa, especifique que programas o eventos



18. La institución en cuanto al tema de la discapacidad ha recibido información del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) sobre: a) Programa de Inclusión Laboral b) Asesoría legal sobre discapacidad c) Otras Explique,

19. ¿Ha participado en los talleres de formación y sensibilización sobre el tratamiento de la discapacidad impartidos por el CONAPDIS? Sí No Si su respuesta es Sí, mencione cuales talleres

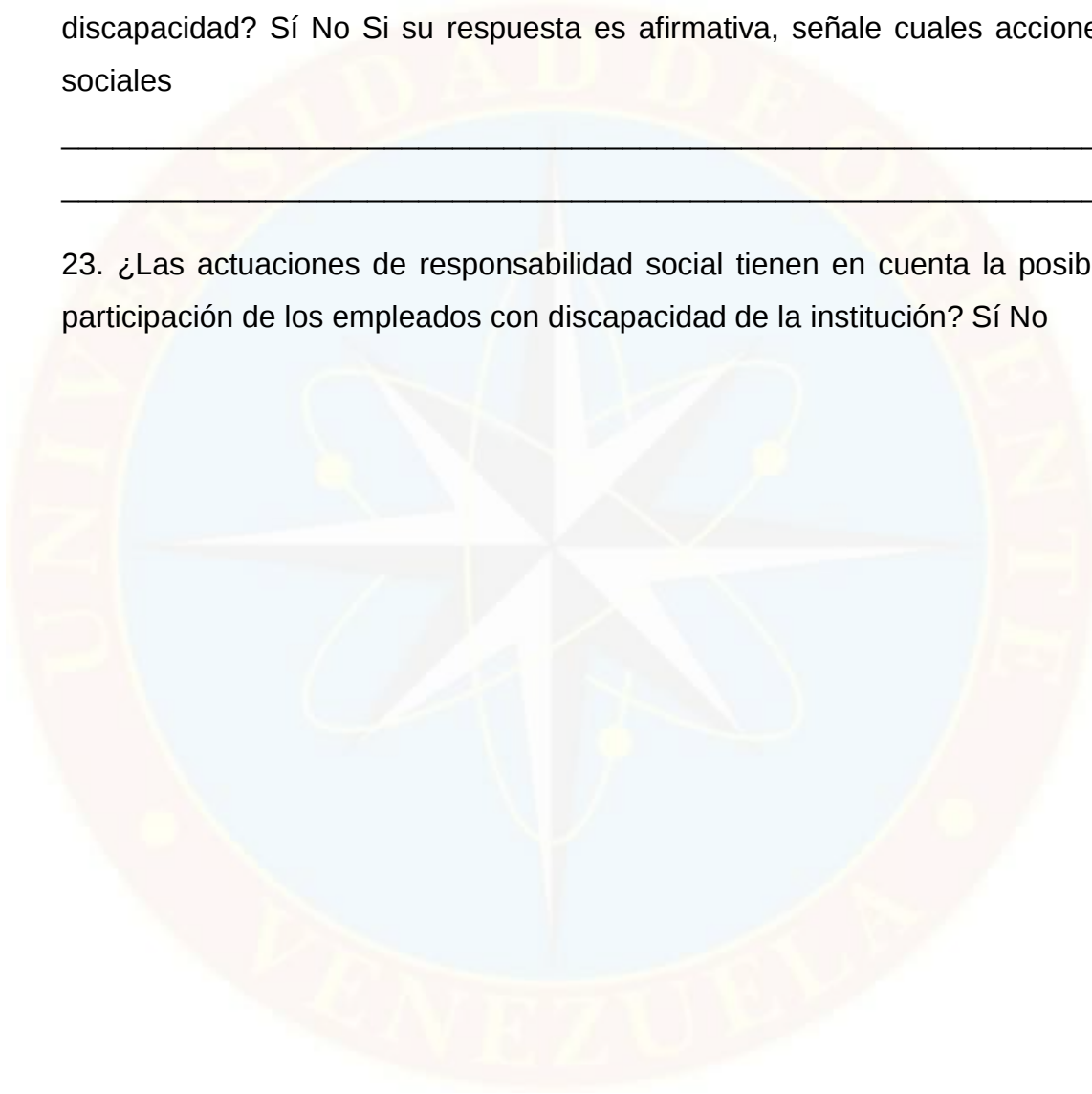
20. ¿La institución tiene mecanismos de medición de resultados para el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad permanente? Sí No En caso afirmativo, indique cuales

Positivos_____ Negativos_____ Cualquiera sea la opción seleccionada especifique en que se basa su afirmación

21. Usted considera que los programas de inserción laboral de las personas con discapacidad desarrollados por su empresa contribuyen con el posicionamiento de la misma en el mercado Sí No En caso afirmativo, especifique en que aspectos contribuye

22. ¿La institución ha efectuado actuaciones de responsabilidad social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad? Sí No Si su respuesta es afirmativa, señale cuales acciones sociales

23. ¿Las actuaciones de responsabilidad social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la institución? Sí No



Anexo 1 Confiabilidad del instrumento

Total		
Trabajadores	P1	P2
1	47	42
2	46	42
3	46	32
4	52	56
5	45	43
6	51	35
7	41	34
8	46	42
9	51	56
10	47	54
11	56	42
12	52	45
13	45	32
14	51	56
15	41	43
16	47	44
17	46	45
18	51	42
19	41	56
20	46	54
Coefficiente de Correlación	0,91	

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	Inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor (es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Lcda. Bastidas Castillo Yariana Carolina	CVLAC	C.I 17.054.156
	e-mail	jesusagascon08gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

discapacidad
inserción laboral
accesibilidad
transitabilidad
Tesis de maestría

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-Área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia General

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

RESUMEN

El presente trabajo de grado está dirigido a Proponer un programa para inclusión laboral de la población de personas con discapacidad en el SAIME Tucupita. La presente investigación aborda aspectos teóricos, objeto de explicar las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad y su posible instrumentación en el SAIME Tucupita, entendiéndose ésta como un proceso de integración en igualdad de condiciones, respecto a los demás miembros de la organización. En atención a ello, este estudio responde a una investigación tipo de campo, nivel descriptivo, de diseño evaluativo. La muestra estuvo conformada veinte (20) trabajadores. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario de preguntas con alternativas simples. El cual responde a los criterios de validez de contenido, juicio de expertos y de construcción, la confiabilidad se calculó a través de la prueba de dos mitades de Sperman Brown, obteniéndose un coeficiente 0,81. La interpretación de la información se realizó a partir de un análisis descriptivo, donde se elaboraron matriz de base de datos para la tabulación de los mismos, junto con gráficos de las respuestas de los sujetos de la investigación. Se construyo referente a los términos de la accesibilidad las organizaciones no cuentan con el espacio físico suficiente para la realización del proceso de inserción, no obstante, no han adoptado las Normas Venezolanas COVENIN de Accesibilidad y Transitabilidad como guía para realizar las adaptaciones correspondientes de acuerdo a las condiciones de la persona con discapacidad empleada.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Prof. García Omaira	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☒ JU ☐
	CVLAC	C.I. 4.038.427
	e-mail	ogaraca@gamil.com
	e-mail	
Prof. Carreño Guillermo	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☒
	CVLAC	C.I. V 12.557.043
	e-mail	carreogui@yahoo.es
	e-mail	
Prof. Córdova, Carmen	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☒
	CVLAC	C.I: 10.516.528
	e-mail	cordovacm@gmail.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2021	10	29

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa

Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOTMS_BCYC2021

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: SAIME Tucupita.-Delta Amacuro

Temporal:

Título o Grado asociado con el trabajo: Magíster en Ciencias Administrativas, Mención Gerencia General.

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc.

Nivel Asociado con el trabajo: Trabajo de Ascenso

Dato requerido. Ej: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio: Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano

Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ

Vicerrector Académico

Universidad de Oriente

Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30
JUAN A. BOLANOS CUMBELO
Secretario

Cordialmente,



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/ YGC/ marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): “Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.”

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Yariana Bastidas', is written over a light pink rectangular background.

**LCDA. BASTIDAS, YARIANA
AUTOR (A)**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Omaira García', is written over a light blue rectangular background. Below the signature, the text '-Dra. Omaira García' is printed in a small, black, sans-serif font.

TUTOR ACADEMICO