



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO MERCANTIL
MENCIÓN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL.

**LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO RECURSO
HUMANO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Autor: Andrea P. Quintero S.

C.I. 21.183.484

Tutor académico: Jon J. Rosales Vielma.

C.I. 11.597.555

MÉRIDA, DICIEMBRE DE 2022.

C.C. Reconocimiento

Resumen

El presente estudio, tiene como objetivo general evaluar la inclusión de personas con discapacidad como recurso humano en el ámbito laboral de las empresas privadas del municipio Campo Elías del estado bolivariano de Mérida – Venezuela. Es una investigación de tipo descriptiva, diseño de campo, la cual fue realizada bajo el enfoque cualitativo, utilizando como herramienta de recolección de datos la entrevista estructurada abierta. La población escogida fue el estado bolivariano de Mérida y la muestra el empresariado perteneciente al municipio Campo Elías, en la cual se entrevistó a 5 empleadores (dueños o gerentes encargados), 5 gerentes de recursos humanos y 5 personas con discapacidad.

Los resultados de la investigación, arrojaron que existen debilidades en el área de inclusión laboral de las personas con discapacidad, si bien es cierto, 50% de las empresas cuentan con este personal, la realidad social acerca de la implementación de políticas correctas en esta materia, demuestra que aún queda un trecho bastante amplio para dar a conocer e implementar adecuadamente la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por último, como recomendación se sugiere que el Estado promueva el conocimiento legislativo por distintos mecanismos, en materia de inclusión y discapacidad, al igual que se recomienda para los empleadores, indagar más en esta materia para lograr capacitar a su equipo de trabajo en el área de selección, reclutamiento y contratación de candidatos con discapacidad y por último, se recomienda que hagan uso práctico de la guía entregada por la investigadora para posteriormente implementar un manual interno de procedimientos en el área de la inclusión laboral de personas con diversidad.

ÍNDICE

Agradecimiento	2
Resumen	3
Índice General	4
Índice de Tablas	6
Índice de Figuras	7
Introducción	8
1. CAPÍTULO 1.	13
1.1. Planteamiento del problema.	13
1.2. Objetivos.	21
1.2.1. Objetivo General.	21
1.2.2. Objetivos Específicos.	21
1.3. Justificación.	21
1.4. Alcance y delimitación.	27
1.4.1. Alcance.	27
1.4.2. Delimitación.	28
2. CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.	30
2.1. Antecedentes de la Investigación.	31
2.2. Bases teóricas que sustentan la investigación.	36
2.2.1. La Discapacidad.	37
2.2.2. Parámetros De Inclusión.	39
2.2.2.1. Modalidad.	43
2.2.2.2. Horario.	44
2.2.2.3. Funciones.	46
2.2.2.4. Salario.	48
2.2.3. Condiciones Laborales.	50
2.2.3.1. Accesibilidad.	52
2.2.3.2. Adaptabilidad.	54
2.2.3.3. Seguimiento.	56
2.2.3.4. Bienestar.	58

2.2.4. Ámbito Laboral.	60
2.2.5. Gestión Gerencial.	63
2.2.5.1. Empleabilidad.	65
2.2.5.2. Capacitación.	68
2.2.5.3. Participación.	70
2.2.5.4. Evaluación.	72
2.2.6. Lineamientos Legales.	74
2.2.6.1. Protección.	77
2.2.6.2. Contratación.	78
2.2.6.3. Seguridad.	80
2.2.6.4. Estabilidad.	82
2.3. Definición de términos básicos.	85
2.4. Bases Legales.	90
3. CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO.	102
3.1. Tipo de Investigación.	103
3.2. Diseño de Investigación.	105
3.3. Enfoque de Investigación.	107
3.4. Población y Muestra.	108
3.4.1. Población.	108
3.4.2. Muestra.	109
3.5. Técnicas de Recolección de Datos.	110
3.6. Instrumentos de Recolección de Datos.	111
3.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.	113
4. CAPÍTULO 4. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	114
4.1. Análisis y Presentación de Resultados.	116
5. CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	153
5.1. Conclusiones.	153
5.2. Recomendaciones.	161
Bibliografía.	164
Anexos.	171

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	116
Tabla 2	117
Tabla 3	118
Tabla 4	119
Tabla 5	120
Tabla 6	121
Tabla 7	122
Tabla 8	123
Tabla 9	124
Tabla 10	125
Tabla 11	126
Tabla 12	127
Tabla 13	128
Tabla 14	129
Tabla 15	130
Tabla 16	131
Tabla 17	132
Tabla 18	133
Tabla 19	134
Tabla 20	135
Tabla 21	136
Tabla 22	137
Tabla 23	138
Tabla 24	139
Tabla 25	140
Tabla 26	141
Tabla 27	142
Tabla 28	143
Tabla 29	144
Tabla 30	145
Tabla 31	146
Tabla 32	147
Tabla 33	148
Tabla 34	149
Tabla 35	150
Tabla 36	151

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modalidad de contrato.	116
Figura 2. Salario de personas con discapacidad	117
Figura 3. Accesibilidad de personas con discapacidad.	118
Figura 4. Políticas en el área de contratación.	119
Figura 5. Herramientas de personas con discapacidad.	120
Figura 6. Capacitación de personas con discapacidad.	121
Figura 7. Adaptabilidad de personas con discapacidad.	122
Figura 8. Seguimiento de condiciones laborales de P. con D.	123
Figura 9. Evaluación de personas con discapacidad.	124
Figura 10. Estabilidad de personas con discapacidad.	125
Figura 11. Bienestar de personas con discapacidad.	126
Figura 12. Bienestar de personas con discapacidad.	127
Figura 13. Empleador y el bienestar para sus trabajadores.	128
Figura 14. Empleador y modalidades.	129
Figura 15. Empleador y escala salarial.	130
Figura 16. Empleador y funciones.	131
Figura 17. Empleador y protección legal.	132
Figura 18. Empleador y accesibilidad.	133
Figura 19. La empleabilidad de las personas con discapacidad.	134
Figura 20. Empleador y contratación.	135
Figura 21. Empleador y adaptabilidad.	136
Figura 22. Empleador y la capacitación del personal con discapacidad.	137
Figura 23. Empleador y participación.	138
Figura 24. Empleador y seguridad.	139
Figura 25. Gerente de Recursos Humanos y contratación.	140
Figura 26. Gerente de Recursos Humanos y protección.	141
Figura 27. Gerente de Recursos Humanos y empleabilidad.	142
Figura 28. Gerente de Recursos Humanos y la modalidad de contrato.	143
Figura 29. Gerente de Recursos Humanos y el salario.	144
Figura 30. Gerente de Recursos Humanos y la capacitación.	145
Figura 31. Gerente de Recursos Humanos y la evaluación.	146
Figura 32. Gerente de Recursos Humanos y la adaptabilidad.	147
Figura 33. Gerente de Recursos Humanos y el seguimiento.	148
Figura 34. Gerente de Recursos Humanos y horarios.	149
Figura 35. Gerente de Recursos Humanos y seguridad.	150
Figura 36. Gerente de Recursos Humanos y bienestar.	151

Introducción

Desde tiempos remotos los seres humanos han rechazado lo que es diferente, y esto ha dado origen a la discriminación y la exclusión tomando como base para ello aspectos económicos, religiosos, culturales y sociales. Actualmente a pesar del evidente desarrollo de todo lo relacionado a los Derechos Humanos además de la globalización en su máximo auge, el aumento y uso de las Tecnologías de la Información, aunado a la crisis económica y social que ha generado la Pandemia del COVID19, surgida a partir del 2020, aún persisten juicios antiguos y barreras actitudinales, trayendo consecuencias económicas, sociales, educativas y laborales que no han hecho más que dificultar la participación de la sociedad en general, pero de manera muy particular de un segmento de la misma, como lo son las personas con discapacidad.

En este sentido, es importante resaltar que según cifras oficiales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Banco Mundial, alrededor del 10% de la población total del planeta sufre algún tipo de discapacidad, lo cual es un porcentaje significativo y que puede ir en aumento debido al envejecimiento de la población, fallas en la atención preventiva de la salud, las guerras, el mal uso de la tecnología, entre otros. De igual forma cierto es que, en cualquier momento, cualquier persona es susceptible de sufrir algún tipo de discapacidad en su vida. Es por esto, que surge la necesidad de mitigar el impacto negativo y la discriminación que sufre este conglomerado de manera reiterada.

En este orden de ideas, la ONU, es una de las tantas organizaciones a nivel mundial que se ha enfocado en aumentar la conciencia y disminuir la desinformación en materia de discapacidad, en fomentar la inclusión de este grupo y promover el verdadero acceso y protección de los Derechos Humanos en igualdad de condiciones, creando así la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, a la cual se han suscrito 180 países, instaurando 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030, dentro de los cuales

algunos se relacionan de forma directa con las personas con condiciones especiales.

Fundamentalmente, la idea de algunos Estados a nivel mundial es promover una sociedad que sea más incluyente, que potencie el respeto por la dignidad humana, sin embargo, cada día es más notable las brechas entre las personas con y sin discapacidad, no existe suficiente equiparación en cuanto a oportunidades se refiere, en la mayoría de los casos las brechas de exclusión se presentan porque la persona con discapacidad se considera como “no útil” para la sociedad en la que vive, debido a la idea de su falta de independencia, por lo que son vistos como poco beneficiosos para su entorno.

De tal manera, ha quedado en evidencia que la exclusión de las personas con discapacidad es una práctica a nivel mundial que, hasta hace poco se consideraba la respuesta social más adecuada, por lo que se ha convertido en menester eliminar los impedimentos que dificultan la participación e inclusión de personas con discapacidad en la colectividad. Es un deber aceptar la diversidad, explorar y estimar el valor de las personas por encima de su discapacidad, utilizando a favor de la sociedad las características que hacen que todos sean diferentes para evolucionar, teniendo como herramienta para este fin, la actividad llamada trabajo.

Por otra parte, es de resaltar que, en toda América Latina según cifras otorgadas por el Banco Mundial, existen 85 millones de personas con discapacidad, es decir, en uno de cada tres hogares vive alguna persona en estas condiciones, las cuales, están dentro de los grupos más vulnerables, susceptibles de sufrir pobreza extrema, escasas oportunidades de formarse educativa y profesionalmente, además de poco acceso al mundo laboral; y estas cifras aumentan si se trata de mujeres con discapacidad, si se trata de personas que pertenecen a etnias indígenas o que viven en zonas rurales, empeorando la situación y creando a su vez más dependencia.

Seguidamente, buscar estadísticas que realmente muestren cuántas personas con diversidad funcional son verdaderamente incluidas en el campo laboral de América Latina, es difícil, debido a la escasez y falta de veracidad de los datos aportados por los Estados. En ocasiones, los números están bastante alejados de la realidad; en los países en vías de desarrollo, como por ejemplo Venezuela, las dificultades son mayores, existe más pobreza, los índices de violencia son más altos, las tasas de natalidad son más elevadas en los sectores de bajos recursos económicos y el poco acceso a la salud y a la seguridad social, influye de manera directa en el aumento de personas con discapacidad sin empleo.

Según lo anteriormente expuesto, en Venezuela, existe el Instituto Nacional de Estadística, el cual se encarga de la sistematización y publicación de datos estadísticos en el territorio venezolano. El mismo, hace referencia al Boletín Demográfico de cuántas personas con discapacidad existen, en donde el último censo fue realizado en el año 2011, donde la población era de 27 millones, de los cuales 5,38% sufren de algún tipo de discapacidad. En la actualidad, la cifra poblacional ha aumentado, así como probablemente la cifra de personas con discapacidad.

Así las cosas, el último dato público por parte del estado Venezolano, data del año 2011, evidenciando un vacío en cuanto a información veraz se refiere y si bien es cierto, las políticas públicas en cuanto a inclusión de personas con discapacidad han sido prometedoras, existen distintas complicaciones aún sin resolver, la falta de acceso a los servicios públicos, poder contar con un sistema de salud que garantice la protección y asistencia de las personas con discapacidad, sobre todo la falta de empleo, debido a que en su mayoría los mismos deciden optar por el mercado informal para poder obtener un sustento, al igual que la falta de seguridad social por la discapacidad adquirida debido a múltiples factores, entre otros.

Por otra parte, las personas con diversidad funcional sufren de distintos tipos de discriminación desde muchos aspectos en su vida diaria, sin embargo, el tema que a la presente investigación compete, es la falta de inclusión laboral. Se tiene por ejemplo en el caso de Venezuela, que la mayoría de personas con o sin discapacidad trabajan desde el sector informal, debido a la falta de empleo protegido, a causa del bajo salario percibido y de igual forma, motivado en buena medida a la falta de conocimiento de la legislación en materia de discapacidad por parte de los empleadores venezolanos.

Por tanto, en Venezuela en la actualidad, ha quedado demostrado que las personas con diversidad funcional necesitan del mercado laboral, primeramente, para lograr la total inclusión en su entorno social, lo que conllevaría a una vida más independiente, lo cual forma parte de una necesidad de superación de obstáculos de la vida cotidiana. En consecuencia todo indica que las personas con discapacidad son una fuerza laboral disponible desaprovechada, por lo que para avanzar hacia el fomento de la inclusión no se puede perder más capacidad productiva y capital humano disponible, lo cual se logra haciendo plena la inclusión en esta área para todos.

En este respecto, la complejidad del asunto radica en que se hace imperante por parte de los empleadores públicos o privados venezolanos, tomar conciencia con respecto al tema de la discapacidad, porque indistintamente de la naturaleza de la organización, dentro de sus principales recursos debería estar primordialmente la apertura y posibilidades brindadas al capital humano tomando en cuenta su potencial, más que su condición o diversidad funcional, es por ello que dentro de las empresas nacionales y regionales se debe garantizar el respeto para quienes la integran o desean integrarla teniendo estas características.

Sin embargo, la falta de conocimiento de las partes, la no captación de los potenciales empleados, la ausencia de capacitación adecuada de los mismos, la escasez de accesibilidad dentro del trabajo y para llegar al mismo, y en la mayoría

de los casos la no realización de ajustes dentro de una buena parte de las organizaciones, reafirma la ausencia de acciones que promuevan la verdadera integración y efectiva inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Son distintos los matices que existen en esta área y la falta de gestión empresarial es solo una pequeña muestra de la exclusión existente.

De esta realidad, no escapa el Estado Bolivariano de Mérida y muy especialmente el municipio Campo Elías, cuyo desarrollo económico ha dependido históricamente en gran parte del hecho de ser una ciudad y municipio universitario, sin embargo, la empresa privada en las últimas décadas viene jugando un papel importante, dando algunas muestras de un particular interés fijando su mirada en un recurso humano con diversidad funcional, pero teniendo muy poca habilidad, estrategias e información acerca de los mecanismos y beneficios producto de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Esto a su vez, ha ocasionado que frecuentemente la inserción laboral de esta parte de la población, se haya hecho defectuosamente queriendo cumplir con la legislación vigente en la materia, pero tomando matices de una compasión o lastima solapada y no por la clara conciencia de las aptitudes o potencialidades que sin duda pueden brindar las manos laboriosas de personas con discapacidad a la hora de su desarrollo personal, del aparato productivo local y por ende del empresariado, lo que lamentablemente ha arrojado temores por parte de los empleadores, así como la dependencia o actividad laboral informal de la población con discapacidad en el municipio Campo Elías.

Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación, se centra evaluar la inclusión de personas con discapacidad, como Recurso Humano dentro de las empresas privadas ubicadas dentro del municipio campo elias del estado bolivariano de Mérida, en donde el fin último es disminuir las razones que dificultan el emplear a personas con discapacidad e incrementar el conocimiento en materia

legislativa y laboral de las empresas, si es que las medidas que existen son producto del desconocimiento de la población en materia de discapacidad.

En función de materializar la presente investigación, la misma se ha estructurado en cinco (5) capítulos, siendo el primero el que expone el planteamiento del problema junto con los objetivos del estudio, el segundo está conformado por el marco teórico, las bases teóricas, la definición de términos y las bases legales, el tercero está compuesto por el marco metodológico, el cual expone el tipo y diseño de investigación planteado y cuáles fueron las técnicas e instrumentos para la recolección y análisis de datos, el cuarto los análisis de la investigación y el quinto conclusiones y recomendaciones, utilizando una metodología de tipo descriptiva.

CAPÍTULO 1.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Al día de hoy, las personas con discapacidad se enfrentan constantemente a grandes obstáculos a la hora de participar plena y efectivamente en la sociedad, desde el ámbito familiar, educativo, social y laboral. A pesar de los esfuerzos y diversos pactos y convenciones internacionales en materia de discapacidad, aún no existe completa igualdad de condiciones, lo cual es un problema que está presente en muchos países del mundo. La persona con discapacidad es vista como un sujeto que presenta diversas carencias o problemas, por ende, la misma sociedad impone barreras.

Seguidamente, la Organización de Naciones Unidas (ONU), ha previsto que el porcentaje de población con discapacidad ha ido en aumento y como es una cifra importante, en su Asamblea General, ha declarado el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, conmemorándolo cada 3 de diciembre desde el año 1992. Principalmente, este día se declaró con el objetivo de promover los

derechos y el bienestar de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y sembrar la conciencia sobre su situación de vida, la idea es fomentar el máximo nivel de integración y posterior inclusión posible.

En correspondencia con lo anteriormente expuesto, las personas con discapacidad son de los grupos más afectados por las crisis, sin embargo, aún también en circunstancias normales, son grupos discriminados, a los cuales se les hace cuesta arriba el disfrute pleno de sus derechos humanos fundamentales. Distintos Estados han firmado la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y se han comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para lograr alcanzar niveles de inclusión altos para el año 2030. Distintos líderes han apostado por la inclusión, es el caso de António Guterres, secretario general de las Naciones Unidas, el cual afirma:

“Insto a todos los países a que apliquen por completo la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aumenten la accesibilidad y eliminen las barreras jurídicas, sociales, económicas y de otro tipo con la participación activa de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan” (p. 2).

Asimismo, es de aplaudir que existan este tipo de iniciativas a nivel mundial, en donde se insta a los países a modificar sus ordenamientos jurídicos y estructuras para facilitar la vida de las personas con discapacidad, sin embargo, es cierto que las mismas ven detenido el impulso de surgir como miembro activo de la sociedad, debido a que el resto se enfoca más en su discapacidad, en lo que la persona no puede hacer, en vez de enfocarse en las habilidades, logros y potencialidades que la misma tiene. Si se logra garantizar el cumplimiento de sus derechos, a su vez, se logrará la autonomía e independencia que necesitan.

Siguiendo este orden de ideas, la autora Expósito (2017), afirma que “las personas con discapacidad que establecen relaciones adecuadas y productivas

con su entorno social (familia, amigos, compañeros), desarrollan un mayor nivel de autonomía y calidad de vida, ya que estas relaciones le sirven de ayuda en la superación de dificultades” (p. 43). La calidad de vida de las personas con discapacidad, radica en elementos como el entorno que lo rodea, su nivel de independencia, el acceso a los bienes y servicios; la misma se ve afectada debido al rechazo generalizado de las personas convencionales en muchos aspectos.

Es por esto que, proporcionándole el conocimiento adecuado a las personas convencionales, se darán cuenta que las personas con discapacidad, pueden realizar actividades como cualquier otra, solo que con recursos que se adapten a sus necesidades. En este sentido, la sociedad es la que debe ajustarse a los requerimientos de las personas con diversidad funcional, el Estado debe encargarse de otorgar los apoyos que se requieran para que estos sujetos de derecho logren su pleno desarrollo e institucionalizar jurídicamente la promoción de sus derechos. Los autores Buvinic, Mazza, Pungiluppi y Deutsch (2004), afirman lo siguiente:

“Los enfoques de la discapacidad en América Latina y el Caribe reflejan la evolución del pensamiento global desde los enfoques asistenciales de la década de 1940 (que aseguraban las necesidades mínimas) a la perspectiva de derechos humanos habitual desde la década de 1980 en adelante (que promueve la inclusión social). En los últimos 60 años, ha habido una profunda reformulación de los derechos y habilidades de las personas con discapacidad. Sin embargo, en América Latina las perspectivas institucionales y las respuestas programáticas no siempre han ido de la mano con la evolución de la política global” (p. 67).

Consecutivamente, un signo de alarma en Latinoamérica es que la población con discapacidad va creciendo de manera significativa, los problemas en esta región son mayores y más graves que en los países desarrollados; la discapacidad de algunos, puede deberse a distintas razones como: el

envejecimiento, y por consecuencia el desgaste, por razones sanitarias, falta de atención médica, así como problemas culturales, los índices de violencia son más altos, lo que hace que el nivel de esperanza de vida disminuya, y a su vez todo esto trae como consecuencia que los índices de pobreza sean más altos.

Existen múltiples causales del aumento de las personas con discapacidad en América Latina ya mencionadas previamente, y esto, aunado a la falta de estadísticas y datos certeros de cuántas personas con discapacidad residen en cada país, disminuyen las posibilidades de crear proyectos que tengan avances reales y significativos para la mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad. Los líderes políticos de cada región tienen distintas prioridades, y los problemas con los que lidian las personas con diversidad funcional son tan graves en algunos casos, que marcan una desigualdad importante al no ser tomados en cuenta para contribuir con el desarrollo de su propio país.

El crecimiento de la población con diversidad funcional en la región latinoamericana, está agravando los niveles de dependencia de estas personas, ya que tienen que recurrir a familiares, amigos o a instituciones públicas o privadas para ver, en la mayoría de los casos, satisfechas sus necesidades; lo que representa un claro menoscabo de sus derechos humanos al verse limitadas sus oportunidades de auto sostenimiento económico, teniendo a su vez como efecto una población con discapacidad prácticamente fuera del campo laboral, a pesar de contar estas personas con aptitudes, y legislaciones que se supone deben poner en marcha el cambio de esta problemática.

Seguidamente, otro factor que contribuye con la discriminación de las personas con discapacidad, es la falta de educación. Los niños y adultos que sufren algún tipo de discapacidad, generalmente carecen de acceso a la educación y, por ende, se les dificulta su ingreso al mercado laboral, especialmente en las áreas rurales, por lo que desafortunadamente, este colectivo queda excluido de contribuir y participar activamente en las políticas públicas. Bien

lo afirma el autor Montoya (2006): “Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) un 40% de las personas con discapacidad son analfabetas” (p. 6).

El paralelismo que existe entre la falta de educación y la falta de acceso al empleo es bastante notorio y significativo. Algunas personas con discapacidad pueden formarse dentro del sistema educativo de sus países, lo que amplía las posibilidades de acceder al mundo laboral y por ende, mejorar su calidad de vida. Sin embargo, el panorama no es nada alentador para las personas que sufren algún tipo de discapacidad grave, debido a que su condición, le hace disminuir las probabilidades de tener una vida autónoma e independiente, generando sus propios ingresos a través de un empleo.

De igual manera, la falta de acceso al mundo laboral conlleva a índices de pobreza más elevados, lo que a su vez, tiene un vínculo directo con los aumentos de personas con discapacidad, debido a que pertenecer a un nivel de clase baja o de pobreza extrema conlleva a aumentar el riesgo de sufrir algún tipo de discapacidad. Esto es más notorio en algunos países de América Latina, donde los niveles de condiciones de vida no son óptimos en su mayoría para las personas con discapacidad, como por ejemplo, Cuba, Haití, o también en el caso de Venezuela, lo que hace que dependan económicamente del Estado.

La falta de oportunidades laborales conlleva a altas tasas de desempleo, en los mejores casos algunas personas con diversidad funcional leve, pueden lograr desarrollarse en el ámbito laboral independiente, es decir, por cuenta propia a través del emprendimiento, sin embargo, son más los casos de personas con discapacidad desempleadas dependientes de las ayudas sociales y económicas que otorga el Estado. Es el caso de Venezuela, donde se ha establecido una “ayuda económica” a través de bonificaciones, para las personas con discapacidad.

En este sentido, la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad radica en las barreras impuestas por la sociedad como: ausencia de conocimiento, estereotipos, prejuicios, poca empatía, respeto mutuo, solidaridad, escasa contratación, capacitación adecuada en el trabajo, inexistencia de accesibilidad, falta de ajustes en la sociedad para el libre desenvolvimiento y desarrollo, debilidad cultural en el ámbito educativo, desigualdad de oportunidades en muchos ámbitos, lo cual ha quedado demostrado que no solo es responsabilidad de la persona con discapacidad adecuarse, sino también del entorno en el que vive, adaptarse.

De manera que, dentro del mercado laboral, las personas con discapacidad se encuentran con políticas que obstaculizan su contratación, aunque estos tengan capacidades idóneas para el cargo por el que están optando, debido a la escasa información que poseen o la información errada, además de ciertos prejuicios existentes por parte de los empleadores y los trabajadores. Es trabajo de los gerentes de talento humano dejar de lado los prejuicios y enfocarse en las competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y aptitudes diferentes que puedan aportar las personas con discapacidad.

En el caso particular de Venezuela, se ha creado una Ley especial para las personas con discapacidad, y el derecho a la no discriminación y la protección laboral con la que deben contar está establecida en la Constitución, además la legislación establece que las organizaciones públicas y privadas, deben contar con al menos el 5% de personal con discapacidad dependiendo de su nómina, e incluso se ha llegado a regular la capacitación del Recurso Humano para la atención integral de las personas con discapacidad, sin embargo, el problema radica en que la aplicabilidad de las leyes no es efectiva, solo se aplica parcialmente.

El problema de Venezuela, abarca distintos factores: desde la falta de datos veraces por parte del Estado referidos a cuántas personas con discapacidad

residen en el país (la última estadística pública aportada por el Instituto Nacional de Estadística fue del año 2011); la falta de protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, los problemas de los servicios públicos básicos, el poco acceso a un sistema de salud público que les garantice atención médica primaria o al menos los medicamentos de sus tratamientos, lo que agrava la discapacidad en algunos casos.

A lo anteriormente expuesto, la crisis económica existente en el país, trae como consecuencia que la mayoría de estas personas sufran de pobreza extrema, por falta de empleo y a su vez, por falta de un sueldo que le permita cubrir sus necesidades básicas. Aunado a esto, se le suma el problema cultural, la resistencia por parte de los empleadores, la falta de contratación, de capacitación, el salario percibido o la falta del mismo, las funciones que deben ejercer, la falta de accesibilidad para llegar a los puestos de trabajo y dentro del mismo lugar y la falta de ajustes en general.

Las barreras que han existido en Venezuela para las personas con discapacidad, se han incrementado fuertemente con la pandemia del COVID19. La escasez de empleo ha ido en aumento para este grupo, y del mismo modo han aumentado las tasas de trabajo en el sector informal, y por su parte las políticas públicas que atiendan las necesidades de las personas con discapacidad, siguen siendo escasas o de poca aplicabilidad. En Venezuela, pareciera que se garantiza la efectividad de la legislación en materia de discapacidad, la cual regula y protege los derechos de este colectivo, sin embargo la realidad social es diferente.

Consecutivamente, los autores García, Ortega y Rocco (2005) afirman que: “No es suficiente que se garantice la igualdad en las normas jurídicas, sino que resulta imprescindible que las personas que poseen alguna discapacidad realmente se sientan en igualdad de condiciones” (p. 45). Es por esto que, no solo basta con establecer leyes que determinen cuáles son los derechos que deben gozar las personas con discapacidad, sino que realmente se promuevan las

mismas para que, este colectivo, goce y disfrute plenamente de su integración e inclusión en la vida común.

Así, en el municipio campo Elías del estado bolivariano de Mérida, la falta de inserción laboral, es provocada por distintas causas, como son: estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad, sin conocer cuáles pueden ser sus habilidades; falta de empatía, de ponerse en el lugar del otro para comprenderlo sin excluirlo; falta de conocimiento de la Ley para las Personas con Discapacidad; falta de capacidad organizacional y falta de ajustes, no solo por parte de la comunidad en general sino que también por parte de los empresarios, dado que no tienen las estrategias suficientes para contratar, capacitar y adaptar el medio ambiente de trabajo a las personas con diversidad funcional; la falta de accesibilidad en el entorno del municipio campo Elías, lo que dificulta el acceso a las instalaciones de trabajo y dentro de ellas; la falta de autonomía y la discriminación.

Esto a su vez, genera consecuencias desfavorables para las personas con discapacidad del municipio, como son: rechazo generalizado de la sociedad; falta de cumplimiento de la Ley por el mismo desconocimiento existente; exclusión; falta de contratación debido a las pocas estrategias inclusivas que existen dentro de las organizaciones a nivel nacional; desigualdad en las condiciones laborales; limitaciones en el espacio físico dentro de su trabajo y para llegar al mismo; y como consecuencia final, no cuentan con independencia económica, lo que por ende, se resume a altos índices de pobreza.

Por lo anteriormente expuesto, es importante preguntarse ¿cómo se promueve y se determina el cumplimiento de la Ley de Personas con Discapacidad?, ¿cuáles son los mecanismos utilizados por las empresas para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad?, ¿cómo capacitan al personal encargado de la contratación de personas con diversidad funcional? y este a su vez, ¿cómo capacitará a este colectivo para su adecuación en el medio

ambiente de trabajo?, y ¿existe una guía procedimental para la existencia de políticas adecuadas para la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa?.

Objetivos

Objetivo general.

Evaluar la inclusión de personas con discapacidad como Recurso Humano en el ámbito laboral de las empresas privadas pertenecientes al municipio Campo Elías del estado bolivariano de Mérida.

Objetivos específicos.

- 1- Determinar ¿cuáles son los parámetros y el cumplimiento de la Ley para las personas con discapacidad en la muestra objeto de estudio?.
- 2- Diagnosticar los mecanismos establecidos por las empresas privadas para la inclusión de personas con discapacidad.
- 3- Verificar los métodos de gestión gerencial para la capacitación y adaptación de las personas con discapacidad.
- 4- Elaborar una guía procedimental para la existencia de políticas adecuadas para las personas con discapacidad como Recurso Humano en las empresas ya señaladas.

Justificación

La inclusión tiene como objetivo principal fomentar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades, para lograr su pleno desarrollo en la sociedad individualmente, indiferentemente de sus características o habilidades. La misma tiene un enfoque positivo, en el sentido de que reconoce que todos son diferentes, y esas diferencias son precisamente la que hace que sean valiosos de

una u otra forma. La inclusión ve las diversidades como oportunidades que puede ofrecer alguien, para hacer crecer a la sociedad. Conocer el concepto real de la inclusión e impulsarlo, es lo que hace dejar de lado la desigualdad y la injusticia.

En este orden de ideas, la inclusión se relaciona de manera directa con la sociedad. Bien lo afirma el autor Montoya (2006) “Una sociedad es verdaderamente democrática cuando ofrece a todos sus miembros las mismas posibilidades de acuerdo a sus capacidades” (p. 10). Al fomentar una sociedad inclusiva, se busca establecer políticas garantizando el desarrollo y cumplimiento de los derechos de cada una de las personas, favoreciendo la igualdad de oportunidades e impulsando la justicia social. El esfuerzo realizado para la inserción de estos grupos, los beneficia a ellos y a su vez a la colectividad.

Históricamente, por falta de conocimiento existen actitudes discriminatorias, lo que a su vez trae consecuencias en la sociedad. Lo que se busca con la inclusión de las personas con discapacidad, es otorgarles plena autonomía, es decir, establecer políticas públicas facilitando el acceso a la prestación de bienes y servicios hacia la comunidad, las mismas deben estar dirigidas para todas las personas, sin importar la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra condición que posean las mismas. Con esto, se fomenta la normalización y la no discriminación de grupos minoritarios.

En el caso concreto de las personas con discapacidad, su inserción en la comunidad debe ser un objetivo prioritario. Aún hoy, es cuesta arriba promover una cultura inclusiva, lo que conlleva a la segregación. En la actualidad, se vive en una sociedad individualista y competitiva, lo que hace que se acentúen las diferencias y la segmentación, y crezcan los prejuicios y estereotipos. El construir una sociedad inclusiva es un trabajo multidisciplinario, en donde la importancia debe hallarse en que las diferencias entre las personas, generan un impulso en el desarrollo y bienestar de la colectividad.

Habida cuenta de las anteriores aseveraciones, estas son las que fundamentan el impulso motivador del abordaje de la temática de esta tesis, en virtud de que tan solo un ápice de los derechos humanos lo constituye la atención a las personas con discapacidad y su inclusión en áreas de la vida cotidiana necesarias para el desarrollo personal, tal como lo es el acceso al trabajo digno, de calidad y en igualdad de oportunidades, cuyo favorecimiento no solamente se ha de materializar en las personas con condiciones especiales, sino también para los empleadores y todo el aparato productivo de una específica comunidad y espacio geográfico.

Por ello la importancia de indagar en estos tópicos investigativos es referirse a la sociedad y cultura inclusiva para las personas con discapacidad, donde no se trata de simplemente abrirles las puertas en distintos ámbitos y llegar hasta allí, que sería lo que llamamos integración; se trata de fijar ajustes correctos y la accesibilidad adecuada en todos los espacios para ellos, basándose en sus necesidades particulares, para conseguir la plena igualdad, vale decir la inclusión. Las personas con discapacidad son un colectivo que tiene potencial, que se están convirtiendo en líderes de sus proyectos particulares y que tienen mucho por ofrecer con distintas iniciativas.

De tal manera que, el abordaje de temáticas como esta se hacen más que necesarias, en razón de que la pretensión en cuanto al desarrollo de la presente investigación, tiene como norte reflejar el beneficio que conlleva esta indagación respecto de las personas con discapacidad con aspiraciones laborales además de un empresariado o cumulo de empleadores a los cuales les sea derribado el velo de los prejuicios, la falta de información, así como la posibilidad de contar con instrumentos reales que faciliten el proceso de inclusión laboral en sus organizaciones empresariales.

Por tanto, posterior a este aporte académico deberán existir menos razones para que una persona con discapacidad, no deba ser definida solo por la limitación

que puede llegar a presentar, la misma, es mucho más de lo que se ve en el exterior, va mucho más lejos de los estereotipos de “normalidad” impuestos por la sociedad, son precisamente las diferencias las que hacen que tengan cualidades especiales y atributos distintos a las personas convencionales. Las personas con discapacidad cuentan con la habilidad de demostrar qué es lo que pueden hacer y qué es lo que pueden aportar; y que contribuyan y formen parte del desarrollo integral de la sociedad, es una oportunidad necesaria para aumentar su autoestima.

En las sociedades modernas, el empleo es una de las tantas vías de inclusión, proporciona seguridad económica y asegura la cohesión social de los ciudadanos. La calidad en el empleo, la adecuación entre oferta y demanda de trabajo y la reducción de desempleo, son políticas que aportan un desarrollo en el ámbito de los Derechos Humanos. El estudio y aplicación de políticas adecuadas, para lograr buscar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para ser Recurso Humano dentro de las empresas públicas o privadas, aporta un nuevo impulso en cuanto a las reivindicaciones sociales impuestas.

Dentro de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se han firmado diversos convenios en materia de protección laboral de las personas con discapacidad, han promovido planes de empleo, protección en la seguridad social y estrategias para la reducción de la pobreza a través del trabajo protegido. Esto ya se ha convertido en un tema de Derechos Humanos, por lo que ha generado como consecuencia, que distintos países, ratifiquen dichos convenios para generar mayores oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

El trabajo realizado por una sola persona, trae beneficios para esta misma y a su vez para la sociedad, la comunidad se desarrolla y al mismo tiempo el individuo crece. Fomentar la inclusión laboral, forma dentro de la organización un equipo competitivo que responde a las necesidades del mercado y de la sociedad.

Lo explica el autor Lozano (2020): “Una fuerza laboral integrada por personas con discapacidad asegura a las empresas una fuente extra de talento”. (p. 2) Las políticas para la contratación de las personas con discapacidad son un instrumento necesario para lograr atenuar la exclusión laboral de estos últimos.

Por estas y más razones, cobra real importancia, cambiar el comportamiento dirigido hacia las personas con discapacidad, tener empatía, fomentar el conocimiento de las leyes vigentes, las prácticas adecuadas, los ajustes necesarios para la accesibilidad correcta. Si dentro de las organizaciones se promueven este tipo de estrategias, se logrará tener un impulso dentro del mercado laboral, se aumenta la competitividad, además se logra que las personas con discapacidad tengan sentido de pertenencia con la empresa, lo que a su vez, se resume en un aumento de la productividad quedando demostrada la pertinencia y vigencia de la investigación.

Posteriormente, aquí es donde cobra especial importancia la inclusión laboral, la misma va más allá que una simple estrategia de marketing o una iniciativa de caridad. Fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, es una oportunidad para ellos poder ejercer alguna actividad productiva, lo que conlleva a su vez al aumento de su autoestima y mejora la visión de sí mismos. Esto, promueve el trabajo en equipo, fomenta la paciencia y la flexibilidad, y trae consigo un lugar resaltante e innovador dentro del mercado laboral para cualquier organización.

Continuando en este orden de ideas, el fin principal de la presente investigación es enfocarse en evaluar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tomando en cuenta desde el enfoque teórico, complementar los estudios previamente realizados sobre este tema, ya que resulta relevante, ampliar el conocimiento existente y las teorías establecidas, debido a que es de vital importancia fomentar políticas y estrategias adecuadas de inclusión en la

sociedad, como medida potenciadora para el desarrollo de la comunidad y de las organizaciones laborales.

Seguidamente, esta investigación se basa en la necesidad de ayudar a comprender al lector en qué punto se encuentran los niveles de inclusión laboral en Venezuela, especialmente en el estado Mérida y municipio Campo Elías, qué influye en que esto sea de determinada manera y establecer a través de una guía procedimental, un conjunto de pasos a seguir para la correcta inclusión laboral de las personas con discapacidad; con esto a su vez se logra mitigar el impacto negativo que tiene la falta de contratación de las mismas, y se fomenta el abanico de posibilidades que ofrece una estrategia inclusiva para ver resultados positivos dentro de las empresas de manera sustancial.

Posteriormente, para lograr el cumplimiento de los objetivos, se recurrirá al tipo de investigación descriptivo, diseño de investigación de campo, utilizando los instrumentos adecuados como lo son: las entrevistas a los empleadores encargados de las distintas organizaciones, los gerentes de recursos humanos y a los trabajadores con discapacidad, para recolectar datos e información, y así lograr evaluar cuáles son los niveles de inclusión laboral dentro del municipio, y con esto, comparar y complementar las teorías previamente realizadas de este tema en particular.

Esta investigación tiene relevancia social debido a que, si bien es cierto no establece nuevas teorías, el resultado de la misma hace un análisis comparativo con los demás estados del territorio venezolano, además de verificar el cumplimiento y la efectividad de la Ley para Personas con Discapacidad, y hace una contribución en el ámbito social y laboral para todas las personas que sufren algún tipo de discapacidad y, también hace una contribución en el ámbito jurídico, dado que es un tema que cobra real importancia en materia de Derechos Humanos.

Alcance y delimitación

Alcance

La inclusión de personas con discapacidad como Recurso Humano dentro de una empresa privada, consiste en proponer estrategias inclusivas y diversas para la contratación de las personas con diversidad funcional. Es una tarea que corresponde directamente al departamento de Recursos Humanos debido a que, el mismo, es el encargado de evaluar la organización desde el punto de vista de las personas, el sistema de selección y posterior contratación, las posibles vacantes disponibles para cubrir las necesidades futuras, evaluación de desempeño, entre otros, en conjunto con la alta dirección de la empresa.

Posteriormente, una vez lograda la contratación de este personal, para lograr la correcta inclusión del mismo dentro de la organización, se requiere trabajadores formados en el área de la capacitación del personal con discapacidad, para lograr la formación apropiada de este colectivo, aprovechando al máximo las habilidades que tenga, logrando de esta manera el sentido de pertenencia con la organización. El alcance de esta investigación es conseguir evaluar la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro del empresariado perteneciente al municipio Campo Elías, para posteriormente dependiendo de la situación en la misma, elaborar una guía procedimental para las políticas correctas de inclusión.

En vista de que este tema ya ha sido analizado previamente, la presente investigación es de tipo descriptiva, en donde el fin principal es evaluar si realmente existe o no inclusión laboral de las personas con discapacidad. La inclusión es un tema que se debe examinar constantemente, la contratación de personas con diversidad funcional, no solo se trata de cumplir con la Ley, se trata también de un cambio de paradigma dentro de cualquier organización, realizando los ajustes necesarios, por lo que el objetivo de la investigadora es fomentar el

conocimiento en materia legal y por medio de un conjunto de recomendaciones, para lograr mayor inclusión laboral.

La investigación, analizará la inclusión en las empresas que hacen vida dentro del municipio Campo Elías, evaluará los parámetros establecidos en la organización para la misma y el cumplimiento de la Ley de las Personas con Discapacidad, para seguidamente diagnosticar cuáles son los mecanismos establecidos por la empresa para la inclusión de este colectivo, verificando a su vez los métodos de gestión gerencial para la capacitación y adaptación de las personas con discapacidad y por último elaborar una guía procedimental para la existencia de políticas adecuadas para las personas con discapacidad como Recurso Humano en la empresa.

Delimitación

Delimitación Geográfica: El presente estudio se limitará a realizarse en el estado Mérida - Venezuela, específicamente dentro del municipio Campo Elías, en las empresas, en el área de Recursos Humanos dentro de dichas organizaciones laborales.

Delimitación Temporal: El presente estudio se realizará en un período de nueve (9) meses contados a partir de abril del año 2022.

Delimitación temática: La presente investigación tiene como fin principal evaluar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dentro de las empresas pertenecientes al municipio Campo Elías del estado bolivariano de Mérida - Venezuela, de modo tal que se evaluará si las mismas cumplen o no con los parámetros establecidos en la Constitución y las Leyes para la inserción en el mundo laboral de este colectivo, evaluando de igual forma cuáles son sus métodos de contratación y capacitación, para finalizar con una guía procedimental

acerca de las correctas políticas de inclusión para lograr que los niveles de exclusión disminuyan.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico formulado en el capítulo II de una tesis de investigación, está formado por un conjunto de antecedentes, teorías y artículos legales que van a sustentar el mismo, explicando el por qué se relacionan con este; el mismo forma el esqueleto del estudio, es decir, su cuerpo central, lo que permite formar criterios y orientarlo desde el punto de vista del autor, lo que lleva a la formulación de conclusiones y recomendaciones, en algunos casos novedosas en el área respectiva. El objetivo final del marco teórico es sustentar, relacionar, demostrar y justificar los argumentos y teorías utilizados por el autor, para la correcta realización del trabajo de investigación.

Bien lo explica el autor Arias, F. (2012): “El marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental–bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar” (p. 106). Lo que reafirma que el marco teórico es un conjunto de múltiples teorías que definen un tema determinado, en él es donde se van a desarrollar todas las variables y dimensiones que tenga proyectadas el autor para posteriormente probar en la realidad las premisas planteadas.

Aunado a esto, el marco teórico también facilita la interpretación de trabajos previos, que sirven de base para concretar la investigación, para lograr comprender a fondo el problema planteado y proponer aportes a los trabajos que lo anteceden. Debe estar expuesto de manera clara y concisa para ofrecer al lector una visión adecuada del criterio del autor. En algunos casos también es llamado marco referencial, y el mismo funciona como guía para buscar la solución del problema expuesto en el estudio, evitando así desviaciones inadecuadas o desarrollo de un tema improcedente.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes son una revisión minuciosa de trabajos, tesis y libros previos del tema objeto de investigación, los mismos aportan datos al estudio que se está investigando y además contribuyen a dar las respuestas de las preguntas que el autor se ha planteado durante el proceso. Los antecedentes ayudan al autor a verificar hasta qué punto ha llegado el alcance del tema, de esta forma evita caer en investigaciones dobles, sobreesfuerzos o trabajos repetitivos. Es importante destacar que de los antecedentes se puede realizar un breve resumen, donde se enfatice en los conceptos y puntos de vista que estén relacionados con el tema para ayudar a desarrollarlo.

Por ello, el autor Arias, F. (2012) los define así: "Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones." (p. 106). Lo que demuestra que, los mismos se relacionan de manera directa con los objetivos planteados, estos dan la entrada a las bases teóricas y contribuyen a la correcta comprensión del estudio de manera más específica que en la introducción. Están compuestos de elementos que sacan a relucir y logran identificar cuál es el verdadero aporte de ellos a la investigación realizada, además que proporcionan un enriquecimiento de los conocimientos que ya existen; son de vital importancia para adentrarse de fondo en el tema, evitando alterar el objetivo general y alejarse del planteamiento del problema, contextualizando el estudio.

Así las cosas, los antecedentes del presente estudio se relacionan con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mostrando en un inicio que la visión previa generalizada de la discapacidad ha ido tomando diferentes rumbos a lo largo de la historia, desde considerar a las personas con discapacidad como lisiados asociados a castigos divinos, pasando por la etapa paternalista por parte del Estado, donde aún existían patrones de rechazo y comportamientos despectivos para estas personas, hasta la actualidad donde se ve claramente

cómo la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoce que el tema de la discapacidad va más allá de la condición física o mental que posea el individuo, involucra también a la sociedad en la que este se desenvuelve y relaciona a la misma con el ámbito externo en el que vive diariamente.

En este orden de ideas, Garcés (2018), en su estudio titulado “Aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del estado Yaracuy”, cuyo objetivo es analizar la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy, estudio realizado con la metodología de la investigación bajo el enfoque cuantitativo, cuyo tipo de investigación es de campo no experimental, descriptiva, con una población de 15 trabajadores. La técnica utilizada fue la modalidad de la entrevista semiestructurada, cuyos resultados arrojo que los entes no tienen conocimiento de la Ley para Personas con Discapacidad y por ende no existe la aplicabilidad de la misma y como conclusión y recomendación deben mejorar en los mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad.

En este estudio, se obtuvieron resultados que dejaban a la vista las pocas o nulas oportunidades laborales en el sector público para las personas con discapacidad, por la casi inexistente aplicabilidad e impacto de las leyes en Venezuela. De modo que, este estudio demuestra que pese a que la Ley de Personas con discapacidad en Venezuela es clara y de obligatorio cumplimiento para el sector privado y el sector público, dejando al descubierto la necesidad de un cambio en las perspectivas sociales y laborales en general, debiendo para esto ampliar e implementar un arsenal jurídico que sea efectivo y que proporcione herramientas para el libre desenvolvimiento de las personas con discapacidad.

El estudio mencionado en el párrafo anterior, contribuye a la presente investigación aportando evidencias significativas de la falta de inclusión laboral de personas con diversidad funcional, muestra como claramente a pesar de la

existencia de leyes nacionales e internacionales, aún existen barreras difíciles de eliminar. Además, resalta la importancia de promover y dar a conocer las Leyes en materia de discapacidad a todos los sectores laborales, de integrar a los empleadores en los procesos para la contratación de este conglomerado vulnerable, evaluando sus habilidades y características particulares para colocarlos en el puesto más adecuado a su discapacidad, haciendo que la contratación perdure en el tiempo.

Consecutivamente, la investigación realizada por Aguilar (2019), titulada “Inclusión Laboral y Personas en Situación de Discapacidad”, tiene como objetivo describir la gestión para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad por parte de las instituciones públicas en la ciudad de Puerto Montt, metodología bajo el enfoque cualitativo, tipo de investigación descriptivo, no experimental, con una población de 7 informantes. La técnica utilizada fue la entrevista individual semiestructurada, cuyos resultados arrojó que no existen lineamientos concretos para facilitar la inclusión laboral, sino gestiones aisladas que generan poco impacto a nivel social, por ende, la recomendación es desarrollar acciones reales donde exista igualdad de oportunidades en el proceso de contratación, adaptando sus discapacidades a puestos normalizados.

En este caso se observa que, los resultados muestran que, si bien es cierto, las políticas públicas y las leyes han avanzado en términos de igualdad de oportunidades y derecho a una vida independiente, en la realidad no se garantiza el verdadero cumplimiento de estos derechos, evidenciándose claras desigualdades en todos los ámbitos, especialmente en el laboral para las personas con discapacidad, limitando de manera total o parcial su autonomía. Esta investigación, aporta la evidente importancia de analizar las desigualdades sociales, pero sobre todo laborales en el sector público, que se producen debido a la discapacidad.

Desde el punto de vista de la sociedad, tiene relevancia ver cuáles son las barreras existentes en el sector público y privado, evaluar cómo se pueden modificar las mismas y dejar de lado la exclusión eliminando las prácticas discriminatorias, esto conlleva a una mejor calidad de vida y otorga igualdad de oportunidades verdaderas para toda la población con discapacidad, de esta forma lo ideal es fomentar y aplicar políticas de inclusión laboral, analizando el impacto que tendrían en la población con discapacidad si logramos el cumplimiento real de ellas y la concientización de la sociedad en general.

Seguidamente, la autora López (2021) en su investigación titulada “La Inclusión Socio-Laboral de personas con parálisis cerebral” en la cual el objetivo general es analizar la realidad global de la inclusión socio-laboral de personas con Parálisis Cerebral (PC) en España, cuya metodología utilizada fue el paradigma mixto, tipo de investigación descriptiva, en la cual la población y muestra fueron 25 personas con PC, 8 familias, 6 profesionales y 7 empresarios. Las técnicas utilizadas fueron cuestionarios y entrevistas semiestructuradas, cuyos resultados arrojaron que de manera general, dimensiones como la accesibilidad, el apoyo social, cultural, la inserción educativa y laboral, aspectos salariales, los estereotipos y prejuicios, son barreras a las que se enfrentan las personas con PC, por ende como conclusión y recomendación se hace hincapié en la necesidad de desarrollar una concienciación social efectiva en el conjunto de la ciudadanía.

Así las cosas, el estudio descrito en el párrafo anterior demuestra que existen muchas barreras en todos los niveles que golpean fuertemente a la población con discapacidad, dejándolas sin lograr una verdadera inclusión en el sector educativo, cultural, económico, social y laboral, y queda claramente demostrado cómo los estigmas y estereotipos para este conglomerado, perpetúan la segregación. Es por esto, que el aporte de la misma para la presente investigación se refiere a la toma de decisiones y puesta en práctica de medidas que promuevan el conocimiento en materia de inclusión, especialmente para la población con una condición o compromiso cognitivo más acentuado, logrando de

este modo la plena integración en la sociedad de este grupo en muchos aspectos discriminado.

Del mismo modo, la autora Satizábal (2017), en su estudio “Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad”, el objetivo general es describir la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en Cali, en donde la metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, diseño de campo y tipo de investigación descriptiva, con una población y muestra de 160 trabajadores con discapacidad. El instrumento utilizado fue la encuesta, cuyos resultados demostraron que la inserción laboral depende del tipo de discapacidad que tenga la persona, las personas que cuentan con una discapacidad física son los que tienen mejores condiciones de empleo, lo contrario ocurre con las personas con discapacidad cognitiva, lo que lleva a que los mismos busquen trabajos independientes, por la discriminación laboral que sufren constantemente, por lo que se concluye y recomienda que se establezcan mejores políticas de empleo.

En este orden de ideas, el estudio descrito anteriormente ha demostrado que los aportes de las personas con discapacidad son significativos si se les incorpora en el mundo laboral, dado que su propia condición les permite desarrollar de otras maneras sus labores integrándose en los procesos organizacionales. Es por esto, que es recomendable ampliar los conocimientos y percepciones de la justicia organizacional y su relación con el desempeño laboral de este colectivo, de este modo las organizaciones jugarían un rol crucial para disponer los mecanismos y recursos para tener la justicia organizacional requerida y lograr desempeños exitosos de las personas con discapacidad.

Por consiguiente, dicha investigación genera aportes en la presente tesis, para la construcción de nuevos paradigmas, donde es fundamental que las organizaciones por medio de la aplicabilidad de la justicia organizacional establezcan nuevos procesos de selección, contratación y capacitación para las personas con discapacidad, tomando en cuenta sus habilidades y aptitudes, para

su desenvolvimiento dentro de las instituciones de la mejor manera, dejando de lado los perjuicios y las percepciones negativas de este colectivo, de este modo se puede lograr su vinculación laboral en el mundo, mejorando así sus condiciones y su calidad de vida, tomando en cuenta más que la condición discapacitante, el potencial que posea el sujeto con diversidad funcional.

Bases teóricas que sustentan la investigación

Las bases teóricas son un conjunto de conceptos que sustentan la investigación realizada, que tienen como objetivo darle estructura al trabajo para que tenga sustento teórico, a su vez esto permite situar el estudio dentro de una serie de límites de términos y definiciones que previamente han sido realizados por otros autores, para formular hipótesis y conclusiones partiendo de allí, sin entrar en trabajos repetitivos. En estas bases se escogen las teorías más acordes para sustentar la línea de investigación, de modo que se puedan formular nuevos fundamentos acerca del tema planteado por el investigador.

Igualmente, el autor Arias, F. (2012) define las mismas como: “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). Lo que explica que, dentro de las bases teóricas es donde se va a desarrollar de forma amplia cada variable propuesta y va a relacionar cada una de las mismas entre sí y con el tema planteado, esto desde el punto de vista del investigador, lo que permite que se tomen en cuenta nuevos aspectos de ciertos tópicos ya explicados por otros autores.

Seguidamente, las bases teóricas de la presente investigación abordan el tema de la discapacidad, desde un nuevo aspecto que ha nacido con los cambios actuales, hoy en día la crisis económica, política, social y cultural que ha generado la pandemia del COVID19, ha aportado un comienzo en muchos aspectos, ha establecido nuevas perspectivas de la sociedad en su desenvolvimiento cotidiano

y ha cambiado el mundo como se percibía tan solo hace un par de años atrás. Hoy más que nunca, ha quedado claro que la competitividad y la innovación ya no van de la mano únicamente de la tecnología, también van de la mano con la diversidad, con una verdadera inclusión de los que han quedado relegados en un segundo plano.

La discapacidad

Hoy en día ha quedado demostrado que existe una nueva concepción del término discapacidad, en la que las condiciones y aptitudes de cualquier persona se relacionan de manera directa en la sociedad en la que se desenvuelve, y con el ambiente en el que las puede desarrollar, por lo que partiendo de esta nueva premisa y ampliación de dicho concepto, a las personas con discapacidad se les debe tomar en cuenta como sujetos plenos de derecho y deberes, lo que implica comprenderlos, para concebirlos con la misma dignidad y libertades que todos los demás.

www.bdigital.ula.ve

Seguidamente, el autor Barton (2008) afirma “cada vez más personas con discapacidad señalan que no son las limitaciones personales las que evitan su plena participación, sino las restricciones sociales que la misma sociedad les impone” (p. 20). Es aquí donde queda demostrado que el Estado pasa a tener un papel protagonista para dejar de percibir a las personas con discapacidad como objetos de caridad, lo que convierte en prioridad el hecho de que la sociedad deba ajustarse a sus necesidades y otorgar los apoyos que se requieran para estos, fundamentándose en bases legislativas.

Consecutivamente, está claro que, en los años inmediatamente anteriores, se ha vivido una de las mayores crisis sanitarias de este siglo, lo que ha tenido repercusiones directas en la economía mundial, por ende, se ha afectado también el mundo laboral para la población en general, especialmente para los grupos discriminados. Los despidos masivos, la falta de contratación, el cierre de

pequeñas, medianas y grandes empresas debido al coronavirus, hicieron que la brecha de exclusión social y laboral para las personas con discapacidad creciera, evitando así su completa unificación en una vida cotidiana e independiente.

Fundamentalmente, la pandemia del coronavirus y todo lo que implica el distanciamiento social, ha sido una de las tantas causas que ha frenado el impulso hacia la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, quedando demostrada la necesidad de seguir profundizando en el acceso al mismo para este conglomerado, dado que las posibilidades para acceder a una vida independiente, a la seguridad social y un sinnúmero de beneficios que promueven la práctica universal de pertenecer al mundo laboral, son limitadas, es por esto que, fomentar políticas públicas en materia de inclusión sigue siendo importante, dado su impacto positivo.

Así las cosas, las personas con discapacidad para alcanzar su mérito personal, necesitan del mercado laboral para lograr la total participación activa en su entorno. El trabajo adquiere una especial importancia para estos, dado que les da un sentimiento de pertenencia en una comunidad. Debido a esto, lo ideal sería que al transcurrir el tiempo, los mismos, logren adquirir más oportunidades y derechos en el ámbito laboral para lograr su plena inclusión, las políticas públicas deben tomar en cuenta a esta parte de la población y establecer nuevos parámetros para alcanzar el pleno desarrollo de sus derechos.

Según el Informe mundial de la discapacidad (2011), “es más difícil que las personas con discapacidad se beneficien del desarrollo y escapen de la pobreza, debido a la discriminación en el empleo”, lo que demuestra que, si el acceso al empleo es complicado para la mayoría de las personas, lo es aún más para las personas con discapacidad. Y de igual forma, si bien es cierto, la discapacidad representa para cada una de estas personas, ciertas complejidades a la hora de realizar algunas tareas dentro de cualquier trabajo, la misma en sí no es un impedimento para ellos ejecutar alguna actividad laboral.

Por esto es importante destacar que, a través de un empleo, las personas pueden lograr desarrollarse y ejecutar su proyecto de vida, sin embargo, el panorama no es muy alentador para las personas con discapacidad, en su caso, los niveles de discriminación son altos, existe nula o poca contratación, bajos sueldos, falta de ajustes y accesibilidad. La falta de familiarización y concientización por parte de los empleadores acerca de las condiciones que presentan las personas con diversidad funcional, suma más dificultades a la hora de lograr su inserción laboral.

Por otra parte, el informe mundial sobre la Discapacidad (2011) establece que: “La teoría del mercado laboral indica que, por razones de oferta y demanda, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad será menor que la de las personas sin discapacidad” (p. 266). Lo que lleva a la conclusión de que las primeras, siempre tendrán limitaciones para acceder al mercado laboral de manera favorable, aun estando en edad de trabajar. Aunado a esto, si las condiciones ambientales, económicas, sociales y culturales no favorecen las oportunidades de empleo, las tasas de participación laboral siguen disminuyendo.

En consecuencia, es necesario fomentar el conocimiento acerca de las cualidades con las que cuentan las personas con discapacidad, fortalecer la igualdad de oportunidades para las mismas, sembrar la empatía, aplicar la justicia social, la no discriminación, implementar ajustes, promover medidas de acción y de este modo tratar de mejorar la calidad de vida de este grupo, todo esto se logra con políticas corporativas de diversidad para enriquecer el capital humano dentro de la organización y a su vez, intentando mejorar la sociedad en la que se vive para convertirla en una comunidad comprensiva y empática.

Parámetros de inclusión

La inclusión laboral no debe estar compuesta únicamente por políticas públicas y legislativas que establezcan y regulen los derechos de las personas

con discapacidad, sino que también es importante resaltar que estas, en palabras de García (2006) “no deben quedarse en un nivel meramente formal sino que deben ser sustanciales, es decir no es suficiente que las legislaciones garanticen la igualdad de todos los individuos, sino que deben realmente ser palpables las mejoras que hacen posible esta igualdad” (p. 66), la falta de inclusión, es un problema real que atañe a muchos países, y si bien es cierto existen legislaciones en contra de la discriminación, aún queda mucho trabajo por hacer.

Los parámetros de inclusión, no solo deben estar regulados por parte del Estado paternalista, en donde el mismo ofrece medios de subsistencia a través de pensiones o ayudas económicas para las personas con discapacidad, se trata en realidad de ofrecer y garantizar a estas personas una calidad de vida en donde los mismos gocen de autonomía, les permita ser autosuficientes y a su vez, les permita desarrollarse y formar parte activa de las políticas sociales. Desde el ámbito social, cultural y especialmente el tema que acá atañe que es el laboral, gozar de la participación en dichos ámbitos es garantizar una verdadera inclusión.

La inclusión laboral también trata del medio ambiente dentro de la organización, ambiente en el que estas personas se desenvuelven diariamente ejerciendo su trabajo, los factores como: tecnología, apoyo entre compañeros, accesibilidad y sistemas, pueden actuar como barreras o facilitadores; es por esto que, teniendo las condiciones adecuadas en el ambiente laboral que rodea a las personas con discapacidad, se logra obtener oportunidades equitativas, donde existen intercambio de bienes y servicios sin ningún tipo de discriminación y se rompe con las barreras de discapacidad relacionadas con pobreza.

Siguiendo este orden de ideas, en la actualidad aún existen empleadores que consideran que las personas con discapacidad no son productivas, por esta razón los parámetros de inclusión y las tasas de laboralidad, siguen siendo bajas con respecto a las personas convencionales. Sin embargo, se ha demostrado en diversas organizaciones que las personas con diversidad funcional poseen niveles

de ausentismo más bajos, mayor lealtad, y que contratar a esta población constituye programas de formación más rentables, dado su eficiencia en el trabajo, tomando en cuenta sus habilidades.

Consecutivamente, la inclusión encierra la realización de distintas prácticas en la organización, comenzando desde el proceso de selección y políticas en cuanto a contratación de personas con discapacidad, incluyendo también el proceso de evaluación del diagnóstico para tomar en cuenta el tipo de discapacidad, las aptitudes que tenga el sujeto en sí para el puesto; pasando por la estructura física y sus dimensiones para facilitar el acceso de la misma a la organización, hasta las actividades que requiere el trabajo, tomando en cuenta el ramo de actividad al que pertenece la empresa.

Dentro de cualquier empresa pueden aplicarse distintos parámetros para relacionar al trabajador con discapacidad en el puesto a ejercer. Transformar la organización en un espacio inclusivo ha demostrado que, trae un conjunto de beneficios positivos, mejoran la cultura organizacional, fomenta la competitividad debido a las estrategias inclusivas innovadoras y la diferencia de las demás empresas de su misma rama en el mercado, además que contribuye de manera directa a una sociedad que ofrece igualdad de oportunidades para todas las personas, sin ningún tipo de discriminación.

Hoy en día, para considerar que existen verdaderos parámetros de inserción efectiva, se debe tener en cuenta estrategias de sostenibilidad empresarial, en donde se incluya de igual forma a la plantilla de personas con discapacidad, y en las cuales se les van a otorgar las herramientas necesarias a las mismas para su correcta integración y real inclusión. Este colectivo hace aportes significativos dentro de cualquier organización, además que pueden ser vistos no solo como trabajadores, sino al cambiar la perspectiva social de los mismos, pueden atraerlos como clientes y en algunos casos, como socios.

Para lograr un verdadero liderazgo empresarial eficaz inclinado hacia la inclusión, hay que dar pasos hacia un cambio social necesario, en donde el sector corporativo sea más incluyente y distinga que las personas con y sin discapacidad, pueden desempeñarse de igual forma, hablando en términos de productividad. Las personas con diversidad funcional, ofrecen competitividad, ofrecen nuevas perspectivas de innovación y contribuye a que los nuevos líderes organizacionales se planteen programas creativos, lo que provoca mejores resultados empresariales.

Seguidamente, según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2002), se afirma que: “La inclusión asume que todos somos únicos en capacidad y valía, que toda persona puede aprender. Todos tenemos algo que aportar. Es la responsabilidad y la oportunidad de ofrecerle a cada persona la ocasión de aportar algo, de pertenecer” (p. 17). El contar dentro de la empresa con personal diverso, impulsa el desarrollo económico de la nación y a su vez, enriquece la vida de las personas con discapacidad.

Asimismo, en el caso de Venezuela, en donde promover la inclusión laboral es una necesidad urgente, se deben buscar distintas modalidades de empleo, debido al porcentaje importante de población con discapacidad, que recurre en algunos casos al mercado informal para obtener un sustento, por la falta de empleo bajo relación de dependencia o simplemente, porque los ingresos que percibe no son suficientes para cubrir sus necesidades básicas. Igualmente, dentro de la Constitución y las Leyes, se regula el acceso al empleo para este grupo, y la Ley de Personas con Discapacidad hace obligatorio su ingreso en nómina para todas las organizaciones sean públicas o privadas.

Modalidad

El regular el empleo para las personas con discapacidad a través de las leyes, es solo un ápice de lo que se debe hacer para comenzar la verdadera inclusión de este conglomerado en el mundo laboral. Los mismos, tienen realidades diferentes, distintas habilidades, entornos familiares desiguales, por ende, pueden existir modalidades de empleo que se adecuen a sus necesidades particulares y que, a su vez, permita una correcta inserción en el ámbito del trabajo a fin de beneficiarlos. Las modalidades de empleo generan más fuentes y oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Las dificultades que se encuentran en el ambiente para la inserción laboral plena de las personas con discapacidad, han hecho que muchos países pongan en marcha medidas para su atención especial, algunos Estados han implementado diferentes modalidades de empleo, a través de Centros Especiales De Empleo (CEE), o por medio de políticas de Empleo Con Apoyo (ECA). La finalidad última de ambos es facilitar la inclusión de este colectivo en el mundo laboral, para que las cifras de desempleo disminuyan, y debido a que se ha demostrado que estas modalidades funcionan mejor que otras.

De igual forma, se debe tener en cuenta que lo que se quiere es insertar a las personas con discapacidad en un entorno laboral ordinario, es por esto que se existen críticas para estas modalidades de empleo, dado que señalan que, al tener estos programas, se sigue separando a estos para un entorno laboral especial. Sin embargo, los autores Alcover y Pérez (2011), afirman que “estas estrategias son eficaces para potenciar los logros laborales de las personas con discapacidad en contextos de trabajo integrados, especialmente en promover el aprendizaje y mejorar el rendimiento” (p. 215).

En líneas generales, los CEE se regulan a través del empleo protegido y por medio de la aplicación de las leyes, los mismos se basan en incluir al sujeto

con discapacidad a una organización donde la mayoría de la nómina de trabajadores son personas con discapacidad, es por esto que, esta modalidad de empleo, busca que la persona con diversidad funcional se adapte al medio ambiente laboral y cuente con oportunidades reales de aprendizaje, desarrollo y realización personal, con la finalidad de posteriormente incluirlo en una empresa convencional, con un trabajo ordinario.

Del mismo modo, la modalidad de ECA, busca es que la empresa y sus empleados se adecuen a la persona con discapacidad, la cual se adaptará a su puesto de trabajo, debido a la asesoría prestada por un consultor externo, en donde su objetivo principal es el de optimizar el valor de inserción laboral de las personas con discapacidad, guiando a la misma para su correcta adecuación en el puesto de trabajo a ejercer. El objetivo es que este último, pueda gozar de la misma adaptabilidad y lograr un correcto desenvolvimiento dentro de su área de trabajo como cualquier persona convencional.

En Venezuela, debido a la situación política y económica que presenta en la actualidad, es de notar que, a pesar de las políticas públicas existentes para regular el empleo protegido y la no discriminación para las personas con discapacidad a través de las leyes, existe aún mucha deficiencia en la igualdad y flexibilidad en las condiciones laborales (contratación, salario, funciones, horario) para estas personas. Hoy en día, Venezuela es una sociedad que no cuenta con todas las condiciones óptimas, para la plena inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Y el estado bolivariano de Mérida y municipio Campo Elías no escapan de ello.

Horario

Seguidamente, también es importante destacar que las personas con discapacidad, una vez que han entrado al mundo laboral deben gozar de ciertas prerrogativas, como lo son funciones determinadas que puedan realizar de

acuerdo al tipo de discapacidad que posean y en base al puesto que van a ocupar, y además puede que necesiten ajustes en el horario por las circunstancias ambientales para desplazarse. El implementar herramientas y planes de este tipo, contribuye a un aumento en la productividad por tener trabajadores contentos.

A las personas con discapacidad no se le hace tan fácil conciliar la cotidianidad de su vida junto con la cotidianidad de su trabajo, por eso es importante que existan ciertos acuerdos por parte del patrono para este trabajador en cuanto al horario laboral, tomando en cuenta siempre límites para que el trabajador no deje de cumplir con sus responsabilidades dentro de la organización, dado que no se trata de que la persona trabaje menos horas, sino que las horas que lo haga, saque el mejor y máximo provecho de ello, optimizando el tiempo.

Las modificaciones en el horario puede ser un factor motivador para la persona con discapacidad, ya que lograr tener un empleo que permita adaptarse a sus necesidades, donde pueda explotar sus capacidades, es positivo para lograr parte de la verdadera inclusión de la persona con discapacidad en el ámbito laboral. La organización puede tomar diferentes medidas, como la implementación de las tecnologías de información y comunicación (TIC), para lograr aumentar sus niveles de productividad con un trabajador motivado y eficiente en las horas laborales.

Igualmente, los autores Mazloun e Isea (2017), explican que “para encontrar un equilibrio entre las necesidades del personal y los beneficios de las compañías, los horarios de trabajo flexibles, son una buena opción por su mínimo costo y sus grandes ventajas” (p. 88). La idea de organizar un horario distinto en la jornada de las personas con discapacidad, es lograr una armonía entre su actividad laboral y su vida diaria, lo cual repercute de manera directa en la calidad

de vida de los mismos, además que influye en el sentido de pertenencia y a su vez reduce los niveles de ausentismo y de fuga de talento.

Sin embargo, algunos empleadores pueden ver estos cambios dentro de su organización como de alto costo o difícil de poner en práctica por distintas razones, una de esas puede ser el factor discriminación, por este motivo es probable que los empleadores consideren que, debido a los ajustes en el horario en determinados casos, las personas con discapacidad deban tener un salario menor al del personal convencional y menos prestaciones a la hora de su retiro, afirmación que no es cierta, debido a que el tener menos cantidad de horas para trabajar no reduce la calidad del trabajo en sí.

Es aquí entonces, donde radica la importancia de que dentro del departamento de Recursos Humanos de la organización, exista personal capacitado para la contratación de personas con discapacidad, debido a que su conocimiento del tema, hará que se establezcan las mejores negociaciones entre el empleado y el empleador, en cuanto a los ajustes necesarios para la adecuada adaptación de este personal en la empresa, dependiendo de su discapacidad y sus necesidades especiales. Las conciliaciones en cuanto al horario y las funciones a ejercer, forman parte de los ajustes del salario emocional para cada uno de los trabajadores.

Funciones

Por otra parte, una vez que el trabajador con discapacidad haya sido contratado, y se hayan regulado ciertos ajustes para terminar de incorporarse en el puesto de trabajo y de acoplarse a la organización, se pueden determinar las funciones que va a ejercer, acordes a su discapacidad y al cargo a desempeñar. Por esta razón, es tan importante evaluar las habilidades y deficiencias que pueda tener el individuo, dado que, si cuenta con una capacitación inicial, puede sacar el mayor provecho de sus propias aptitudes, al igual que la empresa puede obtener

el máximo beneficio de las mismas, reduciendo costos adicionales que llevarían muchos años realizar sin las condiciones adecuadas.

Dentro del mercado laboral, deben existir las estrategias y herramientas adecuadas para lograr una verdadera inclusión laboral, con la capacitación acorde para la persona con diversidad funcional, para que el mismo adquiera las competencias adecuadas y ejerza las funciones del mejor modo. Estos, en algunos casos, tienen funciones laborales en sí mismas menos productivas por prejuicios del empleador, todo esto por falsas creencias de que su discapacidad se relaciona a su vez con baja productividad, lo que según perjudica las ganancias de la organización.

Sin embargo, el personal con diversidad puede ejercer distintas funciones, por mencionar algunos ejemplos: una persona con discapacidad visual puede trabajar de manera óptima como teleoperador, al igual que una persona que tenga una discapacidad física (falta de miembros inferiores o superiores), obteniendo resultados y desempeños de calidad, del mismo modo que cualquier otro trabajador convencional. Una persona con discapacidad auditiva, puede trabajar de manera prolija como diseñador gráfico o diseñador de interiores, alcanzando altos niveles de productividad. Existen un sinnúmero de trabajos adecuados, solo que se debe saber cómo aprovechar al máximo sus cualidades.

En efecto, las funciones apropiadas permiten la adaptabilidad correcta de la persona con discapacidad en el puesto y en el entorno de trabajo, tomando en cuenta el tipo de discapacidad. Para lograr esto, se debe haber realizado una evaluación previa del puesto de trabajo y los posibles riesgos derivados del mismo. Las personas con discapacidad pueden necesitar más que cualquier otro trabajador, estas evaluaciones previas del puesto, dado que en palabras de Herranz y Arnaiz (2009), “pueden evidenciar más desajustes en relación con el desempeño de las tareas de un puesto de trabajo diseñado para la media de la población” (p. 4).

De igual forma, son los ajustes correctos, los que hacen que todo dentro de la organización se maneje de manera armoniosa, analizando de manera individual la triangulación que implica el trabajador, las funciones y el cargo a desempeñar, se logra obtener resultados positivos, lo que a su vez se resume en una organización laboral diversa, que ofrece oportunidades para todos, sin discriminación alguna, garantizando de igual modo un buen salario, además de un ambiente laboral agradable para los trabajadores con y sin discapacidad, el bienestar permite el desarrollo adecuado de la persona en su entorno social cotidiano.

Salario

Por otro lado, El Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), establece que: “las personas con discapacidad que trabajan suelen ganar menos que sus contrapartes sin discapacidad” (p. 269), lo que demuestra que aún con el trabajo adecuado, las personas con discapacidad reciben en mayor proporción sueldos inferiores, ya sean sus jornadas completas o parciales, diurnas o nocturnas. Si a esto se le suma el hecho de que es una mujer con discapacidad la que obtiene el sueldo, es aún menor el que va a percibir por razón de prestación laboral, además de que las mismas son más propensas al desempleo por discriminación.

Del mismo modo, el nivel de profesión de la persona con discapacidad, también influye en el salario que pueda devengar; Este colectivo sin una profesión posee dos debilidades, una: las pocas probabilidades de obtener un empleo de calidad, y dos: las pocas probabilidades de tener un sueldo óptimo, que le permita tener una vida digna económicamente hablando, una vez que haya sido contratado. Sin embargo, el hecho de que una persona cuente con una discapacidad, no debe ser motivo o excusa para que perciba un salario menor al de sus compañeros convencionales.

Es por esto, que otro aspecto importante, es analizar si el trabajador con discapacidad tiene un sueldo inferior por discriminación o por menores niveles de rendimiento, lo que lleva a la conclusión de que muchos empleadores tienen la idea errónea, de que al contratar a las personas con discapacidad, sus niveles de productividad dentro de la organización se verán afectados, lo que lleva a la no contratación de este colectivo. Los sueldos y salarios en cantidades significativamente inferiores, no deben ser un justificativo por el simple hecho de tener una discapacidad, si de verdad su productividad no se reduce debido a dichas condiciones.

Incluso, la discriminación salarial, puede ser aún mayor si el grado de discapacidad es severo; en consecuencia, la persona con discapacidad se ve en la necesidad de buscar la manera de auto-sustentarse, por lo que se adentra en el mercado laboral informal, para gozar de un salario acorde que le permita cubrir el mínimo de sus necesidades. Las personas con diversidad funcional, en especial las mujeres, que trabajan desde el sector informal, son más vulnerables aún, debido a que viven aceptando el riesgo de no tener seguridad jurídica ni laboral, e incluso aceptando el riesgo de no conseguir ningún tipo de remuneración.

Seguidamente, el KPMG (Klyynveld Peat Main Goerdeler), Asesores S.L sociedad española de responsabilidad limitada, junto con el Fondo Social Europeo (2012), afirman cuál sería el ideal en estos temas salariales: “avanzar en la equiparación de salarios de las personas con discapacidad, desde una apuesta clara, objetivable y medible por el desarrollo profesional y la empleabilidad, en la que los servicios públicos de empleo deben desempeñar un papel protagonista” (p. 218); lo que quiere decir, que tomando en cuenta sus verdaderas habilidades, sus niveles de productividad y rendimiento, pueden obtener un sueldo equiparable a sus compañeros sin discapacidad.

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales se relacionan de manera directa con el medio ambiente de trabajo, el cual puede favorecer o perjudicar el desenvolvimiento de las personas con diversidad funcional, es decir, todos los factores que se encuentran dentro de los entornos laborales inciden de manera directa en el bienestar de los mismos. Lo que implica que, si las condiciones laborales no son las adecuadas, puede generar consecuencias desfavorables para los trabajadores; por lo que el ideal es que las personas con discapacidad puedan trabajar sin ver comprometida su seguridad y de la forma más confortable posible.

Hoy en día, las transformaciones pertinentes que se han dado en las condiciones laborales para las personas con discapacidad, como son las modificaciones pertinentes en el horario y las funciones a ejercer, los cambios para lograr la adaptabilidad y mejorar la ergonomía para facilitar el desenvolvimiento de la persona, hace un tiempo eran inalcanzables, solo se veían como temas utópicos, casi imposibles de lograr para la verdadera inclusión laboral de este colectivo, sin embargo con el pasar de los años ha ido cambiando la perspectiva de muchos empleadores y es por esto, que se han dado cambios.

De igual forma, es importante resaltar que en palabras de Di Nuovo (2013), todo “proceso de adaptación conlleva un interés por parte del empresario y de los demás trabajadores. Ya que requiere tiempo y paciencia, sin olvidar el hecho de que exista una sensibilización previa, o por el contrario un pensamiento abierto y tolerante” (p. 45). Numerosas empresas han visto que es viable la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, realizando el seguimiento adecuado de estas condiciones, podemos obtener el bienestar general de los trabajadores con y sin discapacidad en las organizaciones.

En determinados casos, las empresas por ahorrar costos, ofrecen trabajos para las personas con o sin discapacidad en condiciones inseguras, por lo que es

importante destacar que no necesariamente ofrecer ambientes óptimos implica un gasto de dinero importante, en vista de que para lograr los entornos adecuados de las personas con discapacidad, los costos son mínimos, además que no cambian la estructura arquitectónica del inmueble como tal, por ende las empresas no tienen gastos excesivos ni repercusiones negativas al realizar dichos cambios dentro de su organización.

Con las condiciones correctas, ocurre lo opuesto a lo que normalmente se piensa, es decir, las organizaciones obtienen una mejor imagen corporativa dentro del mercado laboral competitivo, tienen las posibilidades de mejorar el ambiente de trabajo y de mantener a su personal motivado, y es aquí donde radica la importancia de conocer cuáles son las condiciones que presenta cada persona con discapacidad, primeramente para evitar la discriminación y segmentación del mismo, segundo para evitar los accidentes laborales colocándolos en situaciones peligrosas, y tercero para lograr la adaptabilidad pertinente de este.

Sin embargo, a pesar de los muchos esfuerzos de las organizaciones que promueven la contratación de personas con discapacidad, y muestran los beneficios positivos de tenerlos dentro de la plantilla, en la mayoría de los casos, las condiciones laborales de este colectivo son precarias. Son una serie de múltiples factores los que intervienen en la falta de ajustes para que el medio ambiente de trabajo se adecue a la persona con discapacidad, que van desde la accesibilidad, adaptabilidad, el seguimiento a las oportunidades que se ofrecen dentro de la organización hasta la promoción del bienestar general de los trabajadores.

Todos y cada uno de los factores previamente mencionados, aunados a los prejuicios por parte de los gerentes de Recursos Humanos, complican las condiciones laborales que se ofrecen para las personas con discapacidad. Las medidas de higiene, seguridad y salud laboral no deberían ser negociables para este colectivo, por el contrario, deben recibir un trato igualitario que sus pares sin

discapacidad, el objetivo debe ser formar parte de la normalización y completa integración de estas personas al mundo laboral, sin ningún tipo de diferencia, dejando de lado la perspectiva de caridad y adoptando la perspectiva de innovación.

El mundo es tan diverso en sí, que es importante que esa misma diversidad de razas, sexo, ideologías, culturas, entre otras cosas, se vea dentro de las empresas; el permitir el acceso al mundo laboral al personal con discapacidad es percibir a los mismos como una oportunidad para obtener nuevos aportes y valores organizacionales. Es un trabajo multidisciplinario en donde convergen distintos actores, para ofrecer las circunstancias más acordes a la discapacidad de la persona, sin imponer barreras, sin exagerar la ayuda prestada, dejando de lado los preconceptos que pueden perjudicar la autopercepción de ellos mismos.

Accesibilidad

Consecutivamente, para una persona con discapacidad, estar dentro de una organización que fomenta la diversidad haciendo ajustes razonables, para que el mismo goce de igualdad de derechos y oportunidades que todos los demás, implica garantizar la accesibilidad a ese lugar de trabajo, permitiéndolo gozar de autonomía e independencia, de una calidad de vida propicia que le permita auto-sustentarse, por esto, es que la accesibilidad es uno de los aspectos fundamentales que forman parte de los ajustes que debe hacer una organización. El autor Mareño (2015), explica lo siguiente:

Se entiende por accesibilidad a la cualidad, al requisito fundamental que deben cumplir los entornos -ya sean urbanos, edificios, comunicacionales o virtuales-, los bienes y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para poder ser utilizables por todas las personas de manera: autónoma, es decir, en forma independiente, no subordinada al auxilio de otra; segura, o sea,

libre de todo peligro o riesgo; confortable, es decir, de manera cómoda sin inconvenientes, obstáculos o restricciones en su uso, y con un mínimo de esfuerzo; y equitativa, es decir, con equidad entendida como la cualidad que consiste en atribuir a cada persona aquello que le corresponde por derecho. (p. 9).

Lo que quiere decir que, la accesibilidad abarca distintos aspectos, desde el punto de vista arquitectónico de la ciudad y del lugar de trabajo, de los medios de transporte, de la movilidad dentro de la empresa, de las herramientas a utilizar para cumplir con las funciones laborales, entre otros. La accesibilidad es tan importante, que si se quiere hacer un cambio real en la vida de las personas con discapacidad, se debe comenzar por modificar la manera en la que la misma se traslade dentro de la ciudad, para hacer posible que acceda a todos los aspectos de una vida cotidiana.

El fin principal a la hora de promover la accesibilidad es lograr que todos los ciudadanos, tengan acceso a los servicios públicos que el Estado ofrece, incluyendo el derecho a un trabajo estable. El objetivo a la hora de hacer más accesible el trabajo para una persona con discapacidad, es proporcionarle las herramientas necesarias para poder desempeñar mejor su función en igualdad de condiciones que sus compañeros de trabajo, evitando riesgos que acentúen su discapacidad, tomando en cuenta que la accesibilidad es un cambio de actitud, que va dirigido a permitir el ejercicio de sus derechos como ciudadanos.

En algunos casos, el poder acceder a un trabajo por distintos medios, no significa necesariamente que la persona logre adaptarse al mismo, a veces por el hecho de que exista una oferta de trabajo disponible y accesible, no necesariamente implica que es adaptable para el tipo de discapacidad con el que cuenta la persona. El contar con la accesibilidad y hacer los ajustes necesarios para lograr una adaptabilidad correcta, implica lo que afirma la autora Torres (2011): “Esto supone empatía con la gente, conocimiento de las realidades

locales, capacidad para anticipar y rectificar oportunamente, consulta y participación de los directamente involucrados” (p. 2).

Adaptabilidad

Para el día de hoy, el mundo laboral está en mutación, es un proceso que requiere de distintas etapas en el tiempo y de varias generaciones, sin embargo, con la tecnología es de notar, que dichos cambios se están dando de manera más acelerada. Dentro de distintas organizaciones, los líderes reconocen que el mundo a su alrededor está cambiando, a diferencia de otros, que siguen como si nada estuviese pasando, y son estos los que se quedan atrás en cuanto a competitividad, adaptabilidad y un medio ambiente de trabajo que se adecue a la diversidad de habilidades que puede ofrecer una persona con discapacidad.

Para lograr la adaptabilidad en el entorno laboral y en el puesto a desempeñar convergen una serie de factores, que requieren de un análisis previo, en donde el objetivo principal es la evaluación del puesto del trabajo, para lograr la adaptación correcta de la persona con discapacidad, tratando de evitar acrecentar las discapacidades que la misma pueda tener, aprovechando también los entornos y los avances tecnológicos para promover un medio ambiente de trabajo adecuado, en donde se pueda obtener los mayores niveles de productividad en la organización.

En la actualidad, existen muchos avances en cuanto a tecnología, para responder a las demandas que pueda tener la persona en el puesto de trabajo, y la empresa para lograr adaptar el medio ambiente laboral. Con todos estos nuevos modelos de trabajo remoto, no es necesario que la persona con discapacidad esté en el mismo entorno físico que sus pares, al igual, que tampoco es necesario que cumpla con un horario fijo en un lugar fijo para poder cumplir con su trabajo, hoy los valores principales radican en el equilibrio entre una vida profesional y personal.

Favorablemente, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad de la persona, se pueden tomar diferentes medidas para lograr la que mejor se adapte a la misma en el trabajo, siempre tomando en cuenta, que es el trabajo el que debe adaptarse a la persona con discapacidad y no al contrario; algunos ejemplos de ello son: eliminar barreras arquitectónicas para permitir el libre movimiento de las personas con discapacidad física de miembros inferiores, esto facilita el acceso de la persona a todas las áreas de la empresa. Los cambios en el horario que se describe en párrafos previos, permiten también un modo de adaptabilidad en la organización.

Igualmente, para las personas con discapacidad intelectual, evaluar las tareas en el trabajo incluyendo el proceso de retención e interpretación de información, para no sobrecargar, es otro modo más de adaptabilidad en el trabajo. También es importante, contar con un servicio de apoyo y asistencia en la empresa, para cualquier eventualidad que se pueda presentar en la jornada, es una modalidad de adaptabilidad diferente pero efectiva. Del mismo modo, la guía sobre adaptación del puesto de trabajo (2010), emitida por la Unión General de Trabajadores (UGT) de Aragón, explica lo siguiente:

Las adaptaciones no han de ser necesariamente de tipo técnico o que impliquen un coste económico u organizativo elevado. De hecho, la mayoría de adaptaciones suelen ser bastante sencillas y de coste bajo o nulo. Algunos puntos a considerar son: es mucho más fácil y menos costoso diseñar desde el principio un puesto de trabajo accesible para todos que tener que realizar adaptaciones específicas cuando el puesto ya está creado; las adaptaciones de tipo organizativo tienen un coste muy bajo y pueden ser enormemente efectivas: reorganización de tareas, modificación de la ubicación de elementos, especialización del trabajador, cambios en los horarios o turnos; las recomendaciones humanas también deben considerarse: eliminar estereotipos, preparar

el equipo de acogida, formar a los compañeros de trabajo sobre el trato a una persona con una discapacidad concreta (p. 39).

Es importante destacar, que se debe hacer un seguimiento constante de las condiciones de adaptabilidad puestas en práctica en la organización, para verificar la efectividad de las mismas y si los resultados observables en el desempeño y en la producción son los esperados. Esto con el fin principal, de tener trabajadores felices, con altos niveles de producción, reducir los niveles de absentismo, aumentar el bienestar y desarrollo para lograr el crecimiento personal y mejorar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad, desarrollando a su vez, una empresa competitiva, con personal diverso, con estrategias innovadoras.

Seguimiento

El seguimiento constante de las condiciones laborales que se modifican para facilitar el acceso y la adaptabilidad de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, es una herramienta útil y necesaria, que ayuda a evaluar constantemente si el rendimiento del mismo, está acorde a los objetivos organizacionales, tomando en cuenta que previo a la contratación se debe haber realizado una evaluación del puesto. Esto es un trabajo que le corresponde al departamento de Recursos Humanos (RR.HH), el cual es el encargado de recompensar al equipo de trabajadores si los resultados son los esperados o mejores, y de igual modo, de hacer las modificaciones pertinentes en el caso contrario.

En sí, el seguimiento busca conseguir un equilibrio entre el bienestar y las condiciones ambientales correctas para la mayor comodidad de las personas, y entre el rendimiento laboral y los máximos niveles de productividad. Para lograr un perfecto balance entre uno y otro se deben tomar en cuenta características como: la flexibilidad, la igualdad, la accesibilidad y la adecuación. En

consecuencia, el objetivo es dejar de lado las soluciones particulares para cada problema que se le pueda presentar a cada persona con discapacidad, y al contrario, adaptar el ambiente laboral ajustándolo a las características de cada uno, de modo tal que cada uno de estos pueda realizar las variaciones que necesite para estar totalmente integrado en su lugar de trabajo.

Es importante resaltar que, se debe realizar constantemente dentro de la organización evaluaciones de desempeño, porque ellas van a servir primeramente como guía para que los gerentes de RR.HH conozcan los niveles de productividad, y muchas otros factores que influyen directamente en el rendimiento laboral del equipo de trabajo, además que las mismas son la primera forma de vigilar y hacer el seguimiento adecuado de los trabajadores con o sin discapacidad. Por esta razón, en el Informe Mundial sobre la Discapacidad afirma que:

Se debe hacer un seguimiento y evaluar los programas del mercado laboral orientados a facilitar y aumentar el empleo de personas con discapacidad y ampliar aquellos cuyos resultados satisfactorios se centren en soluciones inclusivas, es decir, que no impliquen segregación (p. 284).

El evaluar el seguimiento correcto de las funciones ejercidas por personas con discapacidad dentro de la empresa, va a dar como resultado que el trabajador se sienta tomado en cuenta, y además va a demostrar claramente si se están cumpliendo los objetivos organizacionales para establecer estrategias de premiación al equipo. Si cada trabajador con discapacidad, se siente lo suficientemente motivado dentro de la empresa y además cuenta con las herramientas acordes a su discapacidad, su nivel de productividad será más rendidor, y por ende, tendrá más satisfacción consigo mismo.

Ahora bien, si se siguen las pautas correctas, con las herramientas adecuadas, los niveles de productividad son los esperados, y además se cumple con el plan de negocios dentro de la organización, todo esto bajo un ambiente de armonía, se tendrá trabajadores con niveles altos de bienestar en la empresa. Estas condiciones, deben estar en constante seguimiento para verificar si los resultados son los esperados. En palabras de Pérez y Alcover (2011), el estar incluido en un ambiente laboral positivo “permite el cumplimiento de las expectativas personales, el desarrollo de un proyecto de vida, la mejora de sus competencias, el incremento en la percepción de autoeficacia” (p. 23).

Uno de los factores que se relaciona de forma directa con el seguimiento, a la larga se relaciona con el bienestar de los empleados con discapacidad, dado que si las condiciones son evaluadas cada cierto tiempo en el desempeño de sus cargos, pueden ver mejoradas sus fortalezas y habilidades, al reafirmar su comportamiento y desenvolvimiento de forma positiva, dejando de lado sus posibles limitaciones y enfocándose en sus capacidades. Lo que a su vez logra otro factor determinante para ellos, que es lograr la independencia económica y al mismo tiempo esto se traduce en bienestar emocional.

Bienestar

El bienestar laboral en la organización es importante, dado que esta es una de las claves para conseguir trabajadores motivados, productivos y comprometidos con la empresa. Muchas organizaciones buscan manejar y resolver las demandas de su equipo de trabajo, lo que los lleva a modificar las estrategias empresariales, que impliquen cambios significativos en la cultura laboral, que permita al trabajador decidir cómo ejecutar su trabajo de mejor manera y a su vez, mantener altos niveles de rendimiento y productividad, lo que se traduce en satisfacción. Los autores Mazloun e Isea (2017), en líneas generales afirman:

Cuando una persona puede encontrar dentro de los componentes de una organización una adecuación o una respuesta a sus necesidades, entonces se puede postular que estará satisfecho. Es obvio que un clima que permite al empleado alcanzar la plenitud personal y desarrollarse, es más susceptible de engendrar a éste una visión positiva de su empleo y por ende será más productivo (p. 107).

El bienestar de los trabajadores es una de las inversiones más importantes que deben hacer las organizaciones, se relaciona directamente con la retención y la satisfacción del personal, lo que puede significar el éxito de las estrategias y planes empresariales. En el caso particular de las personas con discapacidad, el bienestar no se convierte en calidad de vida, autonomía e independencia. Cuando los trabajadores con diversidad funcional, no cuentan con la adecuación en el espacio físico y las funciones correctas en el puesto de trabajo, automáticamente esto les genera estrés y agotamiento físico y mental.

Lograr que el individuo con discapacidad tenga pleno bienestar de forma general, resulta algo complejo, dado que presenta ciertas limitaciones que no permiten que realice todas las actividades con total normalidad, sin embargo, también es cierto que evaluando cuáles son sus debilidades y fortalezas, se puede lograr que se sienta satisfecho en su área de trabajo. Lo que se propone al llegar a este punto es, que los cargos directivos proporcionen un estado de bienestar para todos sus trabajadores, pero en particular para los que cuentan con alguna discapacidad, garantizándoles la integración y posterior inclusión de manera completa.

En este orden de ideas, el bienestar abarca muchos aspectos, pasando por el físico, mental, económico, social y laboral. Aplicando las estrategias empresariales correctas, hará que sus trabajadores se sientan satisfechos, felices y se sientan seguros dentro de su espacio de trabajo. De igual forma, al hablar de bienestar, no es este un aspecto que deba entenderse como una atención

especial, exclusiva o preferente aplicada a la población laboral con condiciones especiales, en razón de que este constituye un elemento que debe ser pensado y gestionado por igual a todo tipo de trabajador, ya que dicha atención en bienestar laboral lo que persigue es una armonía bidireccional, es decir, que la organización o empleador se sienta satisfecho con su trabajador y la actividad por este desarrollada según sus obligaciones.

Por otro lado también habrá bienestar armónicamente en las personas con diversidad funcional, al recibir los medios necesarios para una efectiva actividad laboral en las mismas condiciones y oportunidades de cualquier otro trabajador convencional, ya que lo que importa es alcanzar el pleno ejercicio de derechos para un buen cumplimiento de deberes. Al criterio de la autora de esta investigación, el bienestar se relaciona de igual forma con el salario emocional, que es todo aquello que se ofrece a los trabajadores sin necesidad de ser una compensación monetaria. El salario emocional es un modo de garantizarle al equipo de trabajo con o sin discapacidad, bienestar.

Si bien es cierto, las empresas de hoy en día no son iguales a las de hace 40 años atrás, y los cambios han sido considerables en sus políticas, lo que ha ido moldeando nuevas perspectivas empresariales, aún las mismas, son insuficientes para ofrecer calidad de vida a las personas con diversidad funcional. Por estas razones, algunas de las mismas deciden buscar ese estado de bienestar en el mundo del emprendimiento, formando su propia empresa, o trabajando sin regulación del Estado, para poder obtener la vida e independencia que busca, por sí solo.

Ámbito Laboral

Las personas con discapacidad en el ámbito laboral, están sobreestimadas. Ellas representan un gran potencial que está siendo desaprovechado por el simple hecho de no aceptar la diversidad. Bien como ya se ha explicado

previamente, la desinformación en materia de discapacidad en el ámbito laboral, es la que hace que existan prácticas de discriminación constantes. Es importante tener en cuenta que la discapacidad es una condición de vida que tienen algunas personas y que las mismas tienen destrezas y habilidades como las puede tener cualquier otra.

En el mundo, existen distintas personas con discapacidad que poseen un trabajo digno, con múltiples habilidades que les permiten ser igual de productivos que las personas convencionales, cuentan con los medios y herramientas necesarios para contribuir con la productividad del país. El campo de la discapacidad abarca una gran heterogeneidad, en donde un tipo de discapacidad es distinto al otro, y las mismas impactan en el rendimiento y desempeño propio que pueda tener la persona en su medio ambiente laboral. El objetivo de la inclusión en el ámbito laboral es permitirles desarrollar plenamente sus habilidades y crecer profesionalmente.

Seguidamente, el autor García afirma (2003) “Cuando las políticas sociales ponen los medios necesarios y crean las condiciones adecuadas, las desventajas de la discapacidad se acortan y se atenúan y la integración real aparece al alcance de todos” (p. 11). Lo que refleja que con cambios dentro del ámbito laboral al que es sometido el trabajador con discapacidad, se pueden aprovechar las aptitudes que el mismo tenga, consiguiendo el máximo provecho de las competencias que pueda ofrecer, generando a su vez las bases en la promoción de políticas inclusivas.

Por otra parte, la percepción incorrecta del trabajo que pueden prestar o las actividades que pueden desempeñar las personas con discapacidad, son los motivos por los cuales las tasas de desempleo y del trabajo informal son tan altas, en comparación con las personas convencionales. Igualmente, una vez que forman parte del mercado laboral, sus probabilidades de ascender o de ser promovidos dentro del mismo son escasas, prácticamente nulas. Todo esto parte,

de la falta de cultura inclusiva, de la falta de una sociedad empática que tenga como valores fundamentales la solidaridad.

El informe mundial de la discapacidad (2011) establece que: “los empleadores pueden discriminar a las personas con discapacidad si tienen una idea equivocada acerca de sus habilidades o no desean incluirlas entre sus trabajadores (p. 271)”. Los distintos tipos de discapacidad, de acuerdo a su gravedad, también afectan y aumenta sus probabilidades de no conseguir un empleo. En este caso, las personas con discapacidad cognitiva, son las más propensas a no formar parte de la sociedad, desde ningún ámbito, ni social, educativo, cultural y tampoco laboral.

Sin lugar a dudas, los empleadores deben realizar ajustes razonables a la hora de permitir el ingreso de personas con discapacidad a una organización. La aplicabilidad de dichos ajustes actúa como un factor disuasivo, para evitar la contratación de las personas con discapacidad, por la falsa creencia de que implica inversión económica y que a su vez, los trabajadores representan una carga. Sin embargo, dentro del ámbito laboral se busca que con la inclusión de personas con discapacidad se ofrezca de parte de la gestión gerencial, el fortalecimiento de las competencias y el crecimiento y desarrollo profesional que los mismos desean.

En este sentido, es pues el ámbito laboral el espacio geográfico, mental y emocional donde debe llevarse a cabo las jornadas de trabajo, siendo que este ámbito podrá ser más provechoso en la medida en que reduzca al máximo ser un elemento que recuerde o contribuya a recordar o reforzar la discapacidad, toda vez que en la actualidad se tiene claro que la discapacidad existirá no por sus características y quien la posee, sino más bien por el hecho recurrente del entorno no preparado para que una persona con discapacidad se mueva en él, es decir aquellos entornos con faltas de ajustes razonables, en virtud de que son estos los que recuerdan que se posee una discapacidad.

Gestión Gerencial

La gestión gerencial parte de la programación previa de los planes empresariales, ejecutándolos de manera adecuada para contribuir y lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los gerentes y las personas que trabajan bajo su cargo pertenecen a un amplio círculo social, tienen distintas prioridades, cualidades, deficiencias, entre otros aspectos que regulan sus vidas particulares. Un buen gerente, logra conocer las diferencias que tienen todas las personas, y sacar el máximo provecho de las mismas, planeando, organizando y dirigiendo de la manera más adecuada.

En consecuencia, debido a la multiplicidad de características que tienen los seres humanos, en la gestión gerencial, se debe aprender a aceptar y a valorar la diversidad como un pilar fundamental de las empresas, para promover la cultura organizacional inclusiva. Cuando son los gerentes principales, encargados de la contratación, los mismos que brindan el apoyo y capacitación correcta para su equipo de trabajo, los beneficios obtenidos son múltiples, como la pertenencia social, la integración en la comunidad laboral y la permanencia en el puesto de trabajo.

Los gerentes son las personas encargadas de manejar los distintos recursos de la organización, ya sean financieros, materiales, tecnológicos y humanos, con el fin de organizarlos para el cumplimiento de los objetivos empresariales. Es por esta razón, que los mismos buscan contar con el mejor personal para que sus niveles de productividad y rendimiento sean altos, y es aquí donde los prejuicios y estereotipos se reflejan en las políticas de contratación, y los niveles de exclusión son altos; no se toma en cuenta a las personas que puedan generar cambios imprevistos en las estrategias empresariales.

Dentro de dichas estrategias, puede estar el contar con personal con discapacidad, y es por esto que el papel que cumplen los gerentes es crucial en la implementación de políticas adecuadas y medidas de aplicación, primero las ofertas correctas para aquellas personas con discapacidad que buscan un empleo, segundo para lograr la selección y posterior contratación del empleado con discapacidad, y por último en la promoción de métodos para la permanencia dentro del trabajo y posterior reinserción de los mismos al mercado laboral, después de haber perdido el trabajo previo. Son iniciativas que deben promover todos los gerentes.

En este orden de ideas, la percepción de los empleadores hace que todas estas políticas se cumplan o no, aun cuando en distintas naciones, el Estado los obliga a tener una cuota necesaria de personas con discapacidad dentro de su plantilla, si estos no cambian su manera de ver a las personas con discapacidad, no contribuirán al desarrollo personal, la autonomía e independencia de este colectivo. Los gerentes deben contar con diversas cualidades para suscitar el ambiente laboral correcto, y es por esto que, los autores Pérez y Alcover (2011) recomiendan:

Profundizar en aspectos como la influencia de las políticas y prácticas de la empresa, los valores, el tipo de cultura y el impacto que puedan tener las actitudes de los supervisores y compañeros hacia personas con discapacidad en el entorno laboral (p. 24).

Por una parte existen los gerentes con creencias erróneas y prejuicios acerca de las personas con discapacidad, por ende no los contratan, y por otro lado, existen los gerentes que al crear estrategias de inclusión, entonces practican la discriminación positiva con estos, es decir, desvirtúan por completo la protección en materia de derechos y deberes de los mismos, y además se exceden en la generación de oportunidades, sin garantizar realmente la igualdad

o equiparación de las mismas. Lo que quiere decir que, si bien los gerentes tienen las mejores intenciones, esta estrategia no es la más adecuada de aplicar.

La discriminación positiva, sigue partiendo de la idea de separar a las personas con discapacidad de las personas convencionales, exacerbando las condiciones y beneficios laborales que se le ofrecen a los primeros. Los gerentes en sí estarían buscando igualdad para todos sus trabajadores, sin embargo, desafortunadamente esto no produce un cambio real sobre los hechos que causan la exclusión, simplemente es hacer a un lado la problemática que origina la desigualdad entre las personas con o sin discapacidad. No se ofrecen los ajustes necesarios que realmente permitan que el trabajador se integre efectivamente dentro de la organización.

Por lo que en este orden de ideas, para que una empresa sea realmente inclusiva, no solo debe crear un entorno laboral “positivo” para las personas con discapacidad, debe verdaderamente aplicar estrategias de empleabilidad y cambios palpables adecuados para los mismos, haciendo los ajustes necesarios para modificar las mismas, todo esto con el fin de marcar la diferencia en el mercado, lo que también genera atracción de posibles inversionistas, mejora la percepción de sus clientes y permite la entrada a un mercado laboral más amplio, lleno de nuevas oportunidades productivas.

Empleabilidad

Dentro de la gestión gerencial se busca conjugar muchos aspectos, y uno de ellos es promover y fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad. El autor Reyes (2015) afirma “La empleabilidad de las PcD depende de la concienciación de la sociedad, de la capacidad, preparación de las PcD y de las opciones políticas que emprende el Estado y la sociedad civil hacia el sector” (p. 220). Para aquella persona con diversidad funcional que tenga una importante experiencia laboral, sus oportunidades laborales se hacen más

factibles, dado que se le hace más fácil obtener un trabajo que cumpla con sus expectativas.

De la misma manera, con la empleabilidad, la capacidad de la persona con diversidad funcional para permanecer dentro de cualquier organización aumenta, al igual que las aptitudes para asumir nuevos retos, resolviendo más rápido y fácilmente los problemas que pueda tener en la cotidianidad de su entorno laboral. Esto permite ver que la empleabilidad es una de las tantas características que actualmente buscan muchos empleadores, la cual permite que el sujeto reaccione de manera efectiva ante los posibles acontecimientos en su lugar de trabajo, logrando el resultado esperado.

Esto se traduce en que mientras exista mayor grado de empleabilidad, mejora la habilidad, destreza y experiencia del personal con discapacidad para responder a las evaluaciones continuas que puedan realizar dentro de la organización. El nivel educativo, el desempeño laboral, los objetivos personales, los valores, las creencias, la posibilidad de admitir nuevos cambios ante una situación inesperada, la edad, el tipo de discapacidad y el manejo de la misma, son algunas de las características que forman parte de la empleabilidad de las personas con discapacidad, las cuales deben convivir y combinarse constantemente con las características del mercado laboral cambiante, para aumentar su valor añadido en este mismo.

La empleabilidad se ha convertido en un aspecto fundamental que debe ser tomado en cuenta, dado que es clave para lograr buscar o conseguir un empleo, como a la hora de mantenerse en el mismo. Según lo establecido en el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), “es preciso inculcar en el público la idea de que las personas con discapacidad pueden trabajar si cuentan con el apoyo necesario” (p. 284). Incluso, la empleabilidad ha sufrido tantos cambios con la globalización y el mercado laboral en constante movimiento, que además de

relacionarse no solo con las características del sujeto en sí, se relaciona también con factores externos que influyen en este.

Es por estas razones que, la empleabilidad de las personas con discapacidad supone un verdadero reto, primero porque los niveles de contratación de este colectivo son bajos y segundo porque siempre son sujetos a críticas y prejuicios constantes, lo que inhibe que sus niveles de empleabilidad aumenten; además, la empleabilidad de este grupo no solo depende de sus habilidades, sino también de factores externos que se mencionaron anteriormente, los cuales intervienen en el proceso de ingreso al mundo laboral. Lo que conlleva a afirmar que si los empleadores cambian su perspectiva personal, seleccionando, contratando y capacitando personal con discapacidad de la manera adecuada, pueden dar el ejemplo correcto.

Las organizaciones que están dando el ejemplo de incluir al personal con discapacidad a través de la contratación, logran demostrar que con un pequeño cambio en su nómina, viene aunado un cambio en su perspectiva y actitud hacia las personas con discapacidad. Por esta razón, la empleabilidad podría llegar a considerarse como un nuevo mecanismo de protección laboral, dado que permite al trabajador acceder a un abanico de competencias y cualidades nuevas que se requieren en el mercado, el cual está en constante movimiento y modificación permanente.

De modo tal, que la esencia de la empleabilidad va a permitir al trabajador con discapacidad moverse dentro del mundo laboral con nuevas habilidades, del mismo modo que admite la posibilidad de incrementar las oportunidades de encontrar un nuevo trabajo más satisfactorio, acorde a sus expectativas y experiencias, que permita cubrir más allá de solo las necesidades básicas de cualquier individuo. Todo esto se logra, con la capacitación correcta, permitiéndoles ser partícipes de las políticas que los involucran y evaluando de forma constante los resultados de las prácticas establecidas.

Capacitación

Consecuentemente, para lograr fomentar la inclusión y promover la inclusión de personas con discapacidad en el aspecto laboral, dentro de la empresa debe existir la capacitación por parte de la gestión gerencial. La cultura organizacional y la actitud de los gerentes encargados de la contratación de estas personas, influye directamente sobre el desenvolvimiento de las mismas, pudiendo favorecer o limitar su inclusión y pudiendo afectar su rendimiento, sin embargo, la capacitación trae beneficios positivos para el empleado y la organización.

La preocupación que genera no tener un personal capacitado para que se adecue a la empresa, crece rápidamente si no existe la formación adecuada del personal que labora en la organización, dado que esto repercute directamente sobre los niveles de productividad. La capacitación del personal busca lograr insertar a la persona con discapacidad dentro de la organización, para que cumpla con sus funciones de la mejor manera; de igual forma la capacitación del gerente es importante también porque es este, el que va a evaluar directamente a la persona con diversidad al momento de su contratación, analizando sus habilidades y puntos fuertes para colocarlo en el puesto de trabajo más acorde a su discapacidad, sin disminuir su potencialidad.

La capacitación adecuada parte desde las necesidades que tenga la empresa, buscando así el perfil que más se relacione con sus objetivos; en el caso de la contratación de las personas con discapacidad, se busca ser una empresa inclusiva con diversidad de personal, donde la persona que ocupa el cargo cumpla con sus funciones, lo que hará que se sienta motivado, sea un empleado leal, con menos ausencias en la jornada, más productivo y lo que es más importante, al tener la capacitación correcta se evita que ocurran accidentes laborales que puedan empeorar las condiciones que ya posee la persona.

Los métodos de capacitación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad pueden ser variados, en el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011) se establece que para saber cuáles son los mejores de estos métodos bastará “un examen de los conocimientos y las competencias del personal de los ámbitos pertinentes puede constituir un punto de partida para la elaboración de las medidas apropiadas para mejorarlos” (p. 300). De igual forma, se debe tomar en cuenta que la metodología de capacitación dependerá de la discapacidad en sí de la persona, de sus habilidades, limitaciones y del cargo a desempeñar.

Del mismo modo, dichos métodos pueden ir desde cursos basados en las demandas del mercado laboral fuera de la organización para mejorar la preparación laboral, talleres de formación complementaria basados en los objetivos organizacionales para lograr la mejor ejecución en el puesto de trabajo, asesoramientos por parte de los gerentes superiores inmediatos del puesto que va a ocupar el trabajador, cursos de gestión gerencial para los encargados de la contratación de personas con discapacidad e incluso pueden ponerse en práctica fases de entrenamiento y preparación para lograr el correcto desempeño del trabajo.

Las empresas que practican la capacitación de todos los trabajadores con o sin discapacidad, aumentan su valor en el mercado competitivo en casi un 50%, además promueven la inserción laboral y el incremento de los niveles de permanencia en los puestos de trabajo de los empleados. Por esto, los Estados se ven en la necesidad de implementar medidas a través de un marco legislativo propicio y la creación de organismos especializados en materia de discapacidad, para que las empresas incorporen la capacitación como parte del proceso de selección y contratación del personal con discapacidad, para mejorar sus niveles de productividad.

De la misma manera, los autores Morán y Docampo (2014), afirman que: “la formación que se les proporcione debe basarse en las capacidades y

potencialidades del individuo a través de sistemas metodológicos y didácticos favorecedores del desarrollo de aprendizajes, habilidades y destrezas que mejoren su empleabilidad” (p. 75). En este orden de ideas, es de notar que la capacitación del personal con discapacidad es necesaria para lograr descubrir las potencialidades susceptibles de convertirse en valor útil de estos últimos, lo que es sin duda alguna un paso que no debe faltar dentro de cualquier organización para aumentar sus niveles de participación dentro del mundo laboral.

Participación

Seguidamente, es de resaltar que las tasas de participación laboral de grupos minoritarios, reflejan en cierto modo la realidad de cualquier mercado laboral y tiene gran importancia, debido a que estos pequeños grupos buscan producir bienes o servicios de valor como cualquier ciudadano común, perteneciente a una mayoría “normalizada”. Sin embargo, la realidad es que las personas con discapacidad poseen bajas tasas de participación en el mercado laboral, las que pueden acceder a este no logran obtener el empleo adecuado, sino con deficiencias en condiciones mínimas, lo que agudiza la desigualdad y conlleva a acentuar la exclusión ya existente.

En cierta forma, a los Estados les interesa tener empresas productivas, que promuevan políticas de inclusión para las personas con discapacidad a través del empleo y que además generen ingresos para el país. El informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), establece que todas las empresas deberían “colaborar con las agencias de empleo, las instituciones educativas, los programas de capacitación y las empresas sociales del lugar, con el objeto de preparar una fuerza laboral calificada que incluya a las personas con discapacidad” (p. 284). Desafortunadamente, la falta de información es lo que hace que las empresas se demoren en hacer los cambios pertinentes en materia de inclusión.

Siguiendo este orden de ideas, es de notar como la capacitación correcta, aumenta los niveles de empleabilidad y esto a su vez acrecienta las tasas de participación laboral de las personas con discapacidad. A mayor grado de empleabilidad, mayor será la participación dentro de las nuevas dinámicas globales del mercado laboral. Las políticas públicas de los Estados, deben estar enfocadas también en aumentar las posibilidades de que las personas con discapacidad logren conseguir un empleo, que posteriormente sea un empleo adecuado a sus capacidades, enfocándose más en estas que en las posibles limitantes que tengan.

Desafortunadamente, la realidad que viven las personas con discapacidad es otra, debido a que poseen altas probabilidades de acceder al mercado laboral informal por las pocas opciones de acceder a un trabajo con condiciones óptimas, por lo que su participación y estado dentro de la economía formal no se ve reflejado correctamente, tal como lo explica el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011): “una proporción importante de las personas trabajan en la economía informal, por lo que no figuran en todas las estadísticas sobre el mercado laboral, ni están comprendidas en la legislación sobre el empleo” (p. 267).

Lo anteriormente descrito hace que las tasas de participación laboral de las personas con diversidad, sean notablemente bajas, y esto aunado a la situación de que en su mayoría acceden al mercado laboral informal, además de las altas probabilidades existentes de conseguir un empleo con condiciones mínimas de seguridad social, existen también las limitaciones y las tasas de participación aún más bajas, en el caso de las mujeres con discapacidad, las personas con un grado de discapacidad severo, que generalmente son las que cuentan con discapacidad intelectual grave.

Para lograr que exista una participación considerable en el mundo laboral por parte de las personas con discapacidad, se debe tomar en cuenta si existe

verdaderamente una amplia oferta de posibles trabajos a ser aceptables. Al irse incrementando de manera paulatina el número de personas que sufren algún tipo de discapacidad, lo ideal sería que existieran más ofertas de trabajo adecuadas para cualquier clase de limitación que pueda tener un sujeto. Esto aumenta de manera significativa las posibilidades de lograr obtener la protección social por parte del Estado, sin embargo las personas con discapacidad entran dentro de los segmentos menos valorizados del mercado laboral, por lo que su participación sigue siendo baja.

Evaluación

Por otra parte, al cabo de un tiempo es necesaria realizar la evaluación del desempeño de los cargos disponibles dentro de la organización, la misma va planificada desde la alta dirección de cualquier empresa, dado que se relaciona de manera directa con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Como lo afirman los autores Salas, Díaz y Pérez (2012), “La evaluación del desempeño incluye en sí misma la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en un determinado puesto de trabajo” (p. 613).

Las evaluaciones constantes son necesarias, dado que como se mencionó anteriormente, van relacionada de manera directa con el cumplimiento de las metas en la empresa, con ellas se obtiene información para tomar decisiones de manera oportuna, en el sentido que si la evaluación arroja resultados positivos y esperados, el comportamiento del evaluado debe ser alentado, sin embargo, si los resultados no son los correctos en el desenvolvimiento del cargo, los comportamientos deben ser corregidos. Con la eficaz evaluación a tiempo, la productividad de la empresa no se ve afectada y se logra los objetivos planteados.

De igual forma, una evaluación válida y completa incluye diversos aspectos tanto internos como externos, así como también toma en cuenta las diferencias

que puedan existir entre las personas, tanto físicas como intelectuales. Además, el empleado se ve tomado en cuenta al ser evaluado, aún más si es personal con discapacidad. El tipo de organización, su cultura, sus valores y la clase de liderazgo por parte de la alta dirección de la empresa, determinan los límites para la correcta realización de cada paso dentro del proceso de selección, contratación, capacitación y posterior evaluación de desempeño del personal con o sin discapacidad.

Sin embargo, las personas con discapacidad, en palabras de los autores Morán y Docampo (2014): “son un colectivo que sufre la inadecuación de métodos de evaluación en pruebas estandarizadas, lo que las lleva a fracasar en procesos que no se adaptan a sus características” (p. 84). Lo que demuestra que es probable que los gerentes de recursos humanos o el jefe superior inmediato del personal con diversidad funcional, no sea lo suficientemente objetivo ni adecue nuevas formas y métodos de realizar la evaluación de desempeño de dicho personal dentro de la empresa.

Lo que realmente se busca dentro de las organizaciones diversas e inclusivas es evitar una valoración sesgada de las competencias o del rendimiento del personal con discapacidad. La evaluación de desempeño siempre debe ser objetiva, sin juicios personales de ninguna clase, valorando todos los aspectos de la persona y sobretodo su capacidad de resolución de problemas de manera efectiva adaptándose al cargo. Sin embargo, dentro de algunas organizaciones existen prejuicios iniciales para la correcta capacitación y posterior evaluación de las personas con discapacidad, al creer que no podrán ser lo suficientemente aptos para el ejercicio del cargo a desempeñar.

La evaluación del personal trae consigo un sinnúmero de resultados positivos, siempre y cuando se realice de manera correcta y oportuna. A través de ella, se puede diagnosticar problemas a tiempo, resoluciones rápidas, aumentos de sueldos, motivación de los empleados con y sin discapacidad, retroalimentación

entre gerentes y el personal y mejora del desempeño por reconocimiento, en fin, una serie de elementos convergen para que dentro de la empresa exista un buen clima laboral, con un equipo de trabajo con un gran sentido de pertenencia con la organización y con los directos satisfechos con los niveles de productividad.

Lineamientos Legales

Los Estados tienen un papel importante, por no decir, el más importante de todos, al establecer políticas públicas, facilitando por medio de legislaciones o distintos recursos, las regulaciones adecuadas no solo para la protección a la vida, a la salud, a la educación, entre otros aspectos, sino también para la integridad física de todas las personas pero sobre todo de grupos minoritarios que son discriminados constantemente, además de fomentar la protección social y el acceso al mundo laboral para todos, para poder gozar de una vida que cubra las necesidades básicas de cualquier individuo.

La protección para las personas con discapacidad desde un marco jurídico internacional se ha visto implementada desde principios del siglo XX, empezando por la creación de la Declaración de los Derechos Humanos en el año 1948, lo que ha llevado desde entonces a la creación de distintas leyes y organismos dedicados a la protección e inclusión de las personas con diversidad funcional en todos los ámbitos. La protección por parte del Estado, busca promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y si bien es cierto existen las leyes adecuadas, la garantía de su cumplimiento no es certera por distintas razones, pero sobre todo por la existencia de prejuicios.

En este orden de ideas, son varios los países que han sufrido crisis económicas y han visto afectado el crecimiento del mercado y la fuerza laboral, los jefes de Estado tienen otras prioridades, dejan de lado las políticas públicas en materia de inclusión y muestran la falsa creencia de que están haciendo el trabajo correcto, en algunos casos ofreciendo compensaciones económicas que no

alcanzan para un nivel de vida digno. En los países con bases económicas fuertes, también existe discriminación y exclusión, pero sus niveles son más bajos y promueven distintas medidas para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad.

Existe una brecha bastante evidente en el ingreso al mundo laboral entre las personas con y sin discapacidad, deja claro de manera indudable las proporciones de discriminación y desigualdad por ser un colectivo en minoría, además es notoria la imposibilidad de poder ingresar como fuerza laboral por estas mismas condiciones. En este sentido, por estas razones las personas con discapacidad creen ser el problema, al verse autolimitados para cumplir con un rol que les permita tener independencia económica y una vida social con condiciones aceptables.

Por lo anteriormente expuesto, cabe destacar que para poder que exista una verdadera inclusión, es importante resaltar cuáles son las condiciones que se ofrecen para la inserción en el mundo laboral de grupos minoritarios, ya que dependiendo de estas, en palabras del autor Abramo (2006), “esa inserción puede tener consecuencias negativas para su calidad de vida, aumentando su carga de trabajo de manera muy desproporcionada al ingreso que logran obtener, generándole fuertes costos psicológicos” (p. 30). Las personas con discapacidad, le dan más valor a su trabajo debido a las pocas ofertas existentes, por lo que, qué mejor forma de retribuirles esto, que garantizándole las políticas de inclusión correctas.

En el caso de Venezuela, existe el reconocimiento y la protección de los derechos de este colectivo, con el fin de incentivar la verdadera participación de estos en el ámbito social, económico y laboral desde la carta magna, es decir, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, hasta la creación de leyes especiales, junto con la creación de ministerios y organismos especializados en esta materia. Sin embargo, el trabajo que resta por hacer es aún muy extenso,

aún queda aplicar de manera efectiva dichas leyes, y garantizarle a las personas con diversidad la integración y una correcta inclusión en el mundo laboral.

Es importante resaltar que, las políticas de inclusión deben dejar de lado el carácter paternalista, sin caer en excesos, si bien es cierto, todos estos mecanismos y regulaciones se crean con las mejores intenciones, sucede que a veces influye en la participación e inclusión de este colectivo de la peor manera. El objetivo principal que deben plantearse los Estados, debe ser promover políticas públicas que garanticen efectivamente la inclusión e integración laboral para las personas con discapacidad, para generar mayores posibilidades de ingreso a la fuerza laboral del país.

En el mundo actual, existen muchas naciones donde se implementan políticas de libre mercado y competencia, en los cuales el trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad es compartido por parte del Estado y del sector privado empresarial; dado que en este último, es donde este colectivo planea desempeñarse. Esta estrategia ha hecho que la transformación del antiguo institucionalismo sea evidente, generando nuevas políticas globales y dando la respuesta y solución a las siguientes preguntas planteadas por el autor Abramo (2006), “cuáles deben ser las áreas y las formas de actuación del Estado, qué se puede dejar librado a la dinámica del mercado y, también, aunque más recientemente, qué puede quedar en manos de la sociedad civil” (p. 220).

Lo que lleva a pensar que para lograr la correcta implementación de estas políticas e ideas, debe existir un constante equilibrio, para que su funcionamiento sea el adecuado lo ideal es que el Estado establezca las políticas de inclusión con el apoyo del sector privado, como se mencionó arriba, y este último las aplique de la mejor manera sin caer en excesos, disminuyendo de este modo la exclusión laboral, además de que el Estado debe velar por el efectivo cumplimiento de estas políticas, dándolas a conocer, sin dejar de verificar y corregir las exclusiones que se puedan llegar a presentar.

Protección

Así las cosas, es importante hacer ver que toda esta protección legislativa del Estado no garantiza el ingreso de personas con discapacidad al mundo laboral, es por esto que es necesaria la aplicación de un método eficaz pertinente para lograr que la contratación de las mismas sea un hecho tangible, de cifras altas, para que lo que plasman las leyes no solo figure en el papel, sino sea una realidad factible, aun cuando presente ciertas limitaciones. Son distintos los métodos que deben aplicar los Estados, y marcar precedentes para que las personas con discapacidad accedan al mundo laboral de manera más factible.

La sociedad tiende a pensar que por medio de las leyes, el Estado garantiza el acceso al mundo laboral colocando a cada persona en un puesto de trabajo, sin embargo, lo que realmente debe hacer el Estado es garantizar las condiciones laborales pertinentes y fomentar el derecho al trabajo, para que todos y cada uno de los ciudadanos que están en edad de prestar un bien o servicio lo puedan hacer, de forma óptima, especialmente garantizar esto en el caso de los grupos que son constantemente marginados, como es el caso de las personas con discapacidad.

Durante mucho tiempo han existido las restricciones de este grupo para acceder al mercado laboral por diferentes creencias, que paulatinamente se han ido dejando atrás, por lo que hoy en día se busca que a través de las políticas adecuadas de protección y contratación de personas con discapacidad se fomenten las oportunidades de empleo, a través de medios legislativos por parte del Estado para aumentar su tasa de participación, seguridad y estabilidad laboral, aprovechando todo el potencial que atesoran las personas con discapacidad, por lo que cada elemento influye de manera significativa. Bien lo afirma la autora García (2018):

La discapacidad ha dejado de ocultarse para pasar a considerarse una situación más a la que a algunos se ven sometidos en un momento o a lo largo de su vida. Es una situación con la que algunos nacen y otros se hacen, con mayor o menor dificultad y con mayor o menor ayuda y apoyos. Y en esta tesitura, nuestros legisladores, aunque tarde y lentamente, se están haciendo eco, acogiendo un nuevo concepto de discapacidad (p. 9).

Lo que quiere decir, que estos pequeños cambios que se están dando, comenzando desde la terminología usada, no es porque los legisladores se están dando cuenta de la realidad existente en las personas con discapacidad, sino que los mismos se están organizando y haciendo notar, además que existe una creciente tendencia a considerar el tema de la inclusión, un tema de Derechos Humanos, motivado a las exigencias de las personas con discapacidad, y es aquí donde los Estados los toman en cuenta y cambian la manera de percibir la discapacidad.

www.bdigital.ula.ve

La protección adecuada que se puede brindar a las personas con discapacidad desde el punto de vista normativo, comienza desde garantizarles el acceso a una vida digna por medio de un trabajo, que les permita tener una remuneración, que a su vez les da condiciones económicas estables para cubrir sus necesidades básicas. El permitir que se adentre y permanezca dentro del mundo laboral a su vez debería garantizarle una jubilación, que al final de su ciclo productivo le permita vivir con tranquilidad. La protección parte desde el mismo momento en el que las tasas de contratación aumentan y la exclusión disminuye.

Contratación

Con los derechos laborales plasmados y reconocidos en las leyes del país, se busca promover la contratación de las personas con discapacidad en el sector privado y público; con la cual los mismos procuran el desarrollo integral de su vida

como ciudadanos comunes. El objetivo de la promoción de los derechos laborales para las personas con diversidad, es reducir la desinformación en materia laboral, fomentar los ajustes necesarios dentro de una organización para ofrecer las condiciones laborales adecuadas y a su vez garantizar la permanencia en la fuerza laboral de los mismos.

Del mismo modo, la contratación de las personas con discapacidad hace real la aplicación efectiva de los principios de solidaridad e igualdad, de la misma forma que fomenta el cambio en los principios, actitudes y comportamientos de las personas encargadas del proceso de selección de personal. El fin último es lograr el verdadero acceso de este colectivo minoritario mayormente desamparado, al mundo laboral, para que gocen de los deberes y derechos laborales como cualquier otro individuo. Sin embargo, el autor García (2003), explica que:

Las personas con discapacidad siguen teniendo una probabilidad dos o tres veces mayor de estar desempleadas que las personas sin discapacidad, y todos los estudios realizados hasta la fecha ponen de manifiesto el papel primordial que el empleo tiene para que las personas con discapacidad eviten el riesgo de exclusión social y todo lo que ello conlleva (p. 59).

Esto demuestra que a pesar de los esfuerzos realizados para aumentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, aún queda cuesta arriba lograr ciertos ajustes de participación, inclusión, contratación, entre otros. Es un largo camino por recorrer, dado que lo que más se busca es eliminar las barreras existentes e ir de igual forma, desapareciendo paulatinamente los empleos protegidos, para permitir el acceso al mundo laboral con igualdad de condiciones y oportunidades. El no permitir la entrada de este colectivo a la fuerza laboral, supone una pérdida injustificada de talento humano.

Los gerentes encargados de la contratación en la mayoría de las ocasiones, caen en el error de limitar a un perfil específico las personas que van a contratar. Cada persona ofrece un abanico de habilidades, experiencias y conocimiento propio en distintas áreas, y contar con la diversidad de personal, que ofrece múltiples formas y perspectivas acerca de varios temas, se traduce en oportunidades de la organización, para resaltar y distinguirse en el mundo competitivo actual. Establecer una política de diversidad en materia de contratación, marca una base para el cambio cultural que se debe realizar.

Desde las empresas, se pueden hacer cambios significativos en la sociedad, y no solo en esta, sino también en la vida de las personas con discapacidad, impulsar las modificaciones pertinentes en el sector laboral por medio de tácticas inclusivas, puede constituir un precedente importante. Las ocupaciones que pueden desempeñar las personas con discapacidad son diversas, ellas pueden y quieren formar parte del proceso productivo del país, al igual que buscan crecer personal y profesionalmente, el servicio que prestan se les puede retribuir con las medidas de inclusión pertinentes, garantizándoles la seguridad laboral que requieren.

Seguridad

Por otra parte, al ofrecer garantías certeras para la protección y lograr la contratación de personas con discapacidad en el mundo laboral, se puede afirmar que con esto se consigue la seguridad laboral que muchas de estas personas buscan y desean con fervor. Por medio de la misma, a través de sistemas de seguridad social, implementados por los Estados, se logra fomentar la protección también en la vejez o en caso de enfermedad y cargas familiares. Las personas con diversidad realizan un trabajo con una carga más pesada, por el solo hecho de poseer ciertas limitaciones que no permiten su libre desenvolvimiento, por lo que a veces resulta difícil compatibilizar su trabajo con un sistema de prestaciones contributivo.

La seguridad en el trabajo para las personas con diversidad funcional genera perspectivas de futuro, además de un aseguramiento en sus condiciones económicas, por lo que por un tiempo determinado van a recibir una cantidad de dinero fija, lo que permite que se elimine una carga. Esto refleja la importancia de la conducta organizacional y el impacto que tiene en la conducta del empleado en temas de seguridad, dado que mientras exista un mayor grado de seguridad, mejor serán los niveles de productividad y satisfacción dentro de la empresa, especialmente para estos, por ser un grupo discriminado constantemente.

Es por esto, que el tema de la seguridad laboral para las personas con discapacidad debe ser plasmado y garantizado por el Estado a través de la ley, disminuyendo la tasa de desempleo o subempleo, lo que concluye que la seguridad laboral se ha convertido en un derecho de los trabajadores con o sin discapacidad, que no debe ser tomado a la ligera y que trae consecuencias en el comportamiento del trabajador dentro del clima organizacional. Aquí cobra real importancia promover políticas de seguridad, fomentar el conocimiento de las mismas garantizando este derecho.

El derecho al trabajo regula y está sobre entendido que aplica para todas las personas que tengan capacidad de trabajar, y las personas con diversidad tienen la habilidad para ejercer una actividad laboral, solo que hay que informar a la comunidad en general acerca de cuáles son las potencialidades que las mismas pueden ofrecer. Los empresarios generalmente al tener que realizar ajustes dentro de la organización para los mismos, los ven como una carga, cosa que no es así, ellos pueden ejercer funciones como cualquier otro trabajador, si se le prestan las condiciones laborales y de seguridad en el medio ambiente de trabajo que requieren.

Está claro que cada vez con más frecuencia, las organizaciones deben fijar programas y tácticas empresariales, que se conviertan en prioridad con la ayuda del Estado a través de la aplicación de las leyes, y que además estén

encaminadas a fomentar la seguridad y estabilidad laboral, sobre todo para las personas con discapacidad. Estas son acciones dirigidas al mejoramiento de las condiciones laborales, lo que trae consigo el mantenimiento constante de un estado de bienestar psicológico y físico del personal, para lograr el mayor beneficio organizacional posible, aumentando su competitividad dentro del mercado laboral.

Estabilidad

La estabilidad laboral para las personas con discapacidad, es un logro enorme, que debe ser protegido a toda costa por el legislador, con la finalidad de que este colectivo no sea discriminado por sus condiciones, promoviendo siempre el auto financiamiento al poder tener una vida independiente con un trabajo que le otorgue una remuneración permanente. En palabras de los autores Ramírez y Arango (2017) “Esta garantía le ofrece al trabajador la confianza de que su puesto de trabajo será conservado siempre y cuando desempeñe sus labores de forma correcta y a satisfacción del empleador” (p. 3).

Del mismo modo, también es cierto que los trabajadores con discapacidad por sus condiciones gozan de algunas prerrogativas laborales, que les permiten tener cierta estabilidad laboral. En ocasiones puntuales poseen fueros especiales, como el de la inamovilidad laboral en el caso de Venezuela, solo pudiendo ser removidos de su cargo en los casos exceptuados en la ley. Del mismo modo, esta estabilidad a veces genera un problema para los empleadores, por lo que lo consideran una razón más por la cual no contratar a las personas con discapacidad.

Sin embargo en palabras de los autores Ramírez y Arango (2017) “El amparo de la estabilidad laboral reforzada es una garantía de desarrollo constitucional para aquellas personas que se encuentran en estado de discapacidad” (p. 27). El principal objetivo de la estabilidad laboral en un mercado

en constante cambio y en un mundo cada vez más globalizado, es que se garanticen lo más que se puedan los derechos y deberes de las personas con discapacidad. Logrando esa estabilidad, se consigue obtener lo que estos buscan, independencia y autonomía.

Seguidamente, la estabilidad está relacionada de manera directa con el despido, si existe estabilidad laboral es poco probable que el despido se dé por razones sin justificar, lo que es garantía de la protección del trabajador con discapacidad. El derecho a gozar de un trabajo que sea estable, que otorgue una remuneración fija, permite que los trabajadores con discapacidad tengan un estatus dentro de la comunidad, lo que lleva el libre desenvolvimiento de la personalidad dentro de la sociedad, como inicialmente se explica en los primeros párrafos de estas bases teóricas. Por estas razones los autores Ramírez y Arango (2017) definen el concepto de estabilidad laboral:

La estabilidad laboral reforzada es entonces, el amparo con el que cuenta el trabajador en situación de discapacidad, consistente en la garantía de que no perderá su trabajo de forma injustificada, y en razón de sus limitaciones físicas o psíquicas, siempre y cuando estas no sean incompatibles con la tarea o actividad laboral para la cual fue contratado. Esta garantía le da la seguridad al trabajador no solo de que conservará su trabajo, sino de que su empleador tiene la obligación de adecuar el mismo a sus necesidades particulares, o a reubicarle en una labor acorde a sus capacidades y que en ningún momento empeore o agrave su condición médica (p. 16).

El perder un trabajo para una persona que tiene una discapacidad, representa un vínculo bidireccional con la pobreza, si pertenece al sector de bajos recursos, es más probable que tenga una discapacidad y a su vez, si tiene una discapacidad, es probable que pertenezca al sector de bajos recursos. La realidad de hoy en día es que los mismos, quieren vivir y gozar de una sociedad inclusiva

y primordialmente justa, la realidad de muchas naciones, es que la estabilidad e inclusión laboral es un tema que no es prioritario, y que además los Estados no permiten la participación efectiva de las personas con diversidad funcional, en la creación de políticas de regulación en materia de discapacidad e inclusión.

En este sentido, en las últimas décadas a pesar de los esfuerzos generales que se han hecho para lograr la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, se ha dejado constancia que esto no está dentro de la agenda principal de los gobiernos, aún hoy en día las personas con discapacidad siguen quedándose del lado de la desigualdad e injusticia, se les deja de lado porque se ven como cargas, que representan limitaciones, en vez de verlos como oportunidades de formar y crear un nuevo paradigma, constituyéndose así un precedente importante. Por estas razones, a continuación se muestra un cuadro de causas y consecuencias de la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad:

Causas	Consecuencias
Invisibilización.	Vulneración de derechos.
Prejuicios.	Discriminación.
Representación de improductividad.	Falta de oportunidades.
Desconocimiento de la ley.	Incumplimiento de la ley.
Ausencia de capacitación.	Procedimientos erróneos en materia de contratación.
Gastos en la inserción laboral.	Ausencia de ajustes razonables.
Ausencia de oportunidades.	Desempleo.
Cierre de puertas empleo formal.	Aumento de actividad laboral informal.

No obstante, a lo largo del tiempo se han ido implementando distintas ideologías y perspectivas de la situación laboral de las personas con discapacidad, que han influido de manera positiva para lograr la inclusión que

este colectivo desea y merece, los cambios han sido notorios, las regulaciones existentes de hoy en día no son las mismas que hace 30 años atrás. Sin embargo, la participación de los mismos en el mundo social, económico y laboral, que es principalmente el tema que se atañe en esta investigación, es una lucha constante, que aún necesita ajustes y el camino que queda por recorrer es largo.

Definición de términos básicos

El definir términos básicos consiste en el esclarecimiento y conceptualización de los términos utilizados dentro de la investigación, especialmente en las bases teóricas. Algunos términos son utilizados para distintas materias, es por esta razón, que al definir los mismos, se coloca en contexto al lector para que logre comprender el problema y la investigación planteada por el autor. En algunos casos, se tiende a confundir con un glosario, sin embargo, este último define los términos más complejos y se ubica al final de la investigación.

Consecutivamente, el autor Arias, F. (2012), explica la definición de términos básicos: “Consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema y en los objetivos formulados” (p. 108). El objetivo principal es que el investigador despeje cualquier duda que pueda tener el lector con el tema, y que este último se familiarice y le dé el sentido correcto a las palabras empleadas en el estudio planteado, y para eso debe conocer en qué contexto se están utilizando los términos establecidos. En el caso de la presente investigación, a continuación se deja una lista de los términos básicos utilizados:

- **Discapacidad**: Según la Real Academia Española (RAE), es la “situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social”. Es importante destacar que el concepto de discapacidad ha ido

evolucionando, gracias a las mismas exigencias y reclamos que ha hecho el conjunto de personas con discapacidad a través de los años, y se ha convertido en este concepto en el que se concibe la discapacidad como una condición que tiene una persona, la cual si bien no le permite su pleno desenvolvimiento en la sociedad debido a la limitación que posee, no imposibilita, que realizando los cambios necesarios dentro de la sociedad, se eliminen las barreras para permitir su completo desarrollo personal.

- **Inclusión:** La RAE la define como “Acción o efecto de incluir”. Sin embargo, este concepto es muy amplio, debido a que la inclusión tiene como objetivo principal ofrecer igualdad de oportunidades, para todas las personas, sin importar sus cualidades o deficiencias, y además garantiza la participación de las mismas en distintos ámbitos. La inclusión es el principal tema de esta investigación y está estrechamente relacionada con la diversidad, debido a que reconoce las diferencias de cada persona y toma en cuenta las habilidades que posee cada quién, sin enfocarse únicamente en sus limitaciones.
- **Integración:** La Rae lo define como: “Acción o efecto de integrar o integrarse”. Suele confundirse con el término Inclusión, sin embargo, los dos conceptos son diferentes. La integración permite incorporar a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, segregándolos en grupos especiales y alejándolos de las personas convencionales, sin permitir su participación efectiva en la organización, ni en las políticas laborales en materia de discapacidad. Dentro de algunas empresas, existe integración, pero no existe real inclusión.
- **Ajustes razonables:** La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad los define como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones

con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. Los ajustes razonables son muy importantes dentro de cualquier organización, ya que garantizan el acceso y la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad, no necesariamente implican grandes inversiones de dinero ni modificaciones costosas, son cambios que permiten que una persona con discapacidad pueda ejercer sus funciones como cualquier otra.

- **Capacidad:** El diccionario de Oxford Languages la define como: “Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo, etc”. Todas las personas del mundo son diferentes, cada una tiene un conjunto de aptitudes y limitaciones, conocimientos y experiencias, y las personas con discapacidad no escapan de esto. El objetivo es demostrar que las empresas tienen el deber moral de darse cuenta de que las personas con discapacidad, son capaces de ejercer actividades laborales con altos niveles de productividad, con la capacitación correcta.
- **Accesibilidad:** El diccionario Panhispánico del español jurídico lo define como la: “Condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que sean comprensibles, utilizables y practicables por todos los ciudadanos, incluidas las personas con discapacidad”. La accesibilidad es un concepto que abarca distintos aspectos, como el económico, social, jurídico, laboral, arquitectónico, etc. El fin último de la misma es que todas las personas sin importar su condición puedan acceder, utilizar o producir bienes y servicios, y en el caso del presente estudio, es permitir el acceso al mundo laboral.
- **Flexibilidad laboral:** Se define como: “el conjunto de acciones que una empresa lleva a cabo para otorgar a los trabajadores las condiciones

necesarias que les permitan una mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar”. El objetivo de la flexibilización es que el trabajador conciba un equilibrio entre su vida cotidiana y su vida profesional. La flexibilización en materia laboral como estrategia empresarial, ha demostrado que aumenta el nivel de satisfacción y sentido de pertenencia que tienen los empleados, los niveles de productividad, y reduce el ausentismo.

- **Empleabilidad:** La RAE la define como: “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”. En la presente investigación el contexto de la palabra empleabilidad de las personas con discapacidad, se refiere a las habilidades que adquieren con el empleo para permanecer en el mismo o para conseguir uno nuevo. A medida que la experiencia laboral crece, la empleabilidad aumenta de manera proporcional, van en aumento las destrezas y las prácticas para desenvolverse mejor dentro del ambiente laboral. Por esto es que especialmente importante para las personas con discapacidad, debido a que mientras más oportunidades tenga de gozar de un trabajo, su capacidad va creciendo y su empleabilidad se acrecienta.
- **Tasa de participación:** En el informe mundial de la discapacidad (2011) se define como: “la proporción de la población adulta económicamente activa, ya sea que esté empleada o desempleada”. Ciertamente, esta tasa es un indicador que se encarga de medir la parte de la población que participa como empleado o desempleado en el mercado laboral. Las tasas de participación de las personas con discapacidad son bajas, y son aún más bajas si se le agrega el ser mujer con diversidad funcional o el tener una discapacidad intelectual grave. La falta de inclusión proviene de estereotipar las características de los individuos, sin embargo, las cualidades con las que cuentan las personas con discapacidad son variadas, y pueden encajar perfectamente dentro de un perfil laboral con los ajustes correctos.

- **Tasa de ocupación:** El informe Mundial de la Discapacidad (2011), la define como: “la proporción de la población en edad de trabajar que tiene un trabajo remunerado”. La mayoría de las personas con discapacidad en edad de trabajar, no cuentan con un empleo fijo, o si lo tienen, el salario no es proporcional al de las personas convencionales, por las creencias erróneas y los prejuicios que conlleva el tener una discapacidad. Es por esta razón, que los mismos, prefieren optar por el mercado laboral informal, en donde no existe regulación del Estado ni relación de dependencia, en donde, en determinados casos, pueden desenvolverse mejor de acuerdo al tipo de discapacidad que posean.
- **Discriminación:** El diccionario Panhispánico del español jurídico explica la discriminación como: “Trato diferenciado, contrario al principio de igualdad, normalmente perjudicial para el discriminado”. Las personas con discapacidad suelen sufrir discriminación en muchos ámbitos, especialmente en el laboral, debido a las ideas equivocadas de la falta de habilidades. Los empleadores tienden a ver a las personas con discapacidad como menos productivos, más onerosos y menos deseables, por esas razones, prefieren contratar a personas convencionales.
- **Discriminación positiva:** La RAE la define como: “Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo social históricamente discriminado”. Los empleadores de hoy en día, en algunos casos, ejercen esta práctica para las personas con discapacidad, los integran dentro de la organización, pero por el prejuicio de la discapacidad, los sobreprotege al no permitirles incorporarse a las actividades laborales determinadas, no les permite el correcto desenvolvimiento de su personalidad, y los limita. Si bien, los empleadores tienen las mejores intenciones, esta práctica sigue promoviendo la segregación y la falta de equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad.

- **Salario emocional:** Según la Asociación Española para la Calidad “el salario emocional consiste en aquellos conceptos asociados a la retribución de un empleado en los que se incluyen cuestiones de carácter no económico y cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo y fomentando la conciliación laboral”. El salario emocional son un conjunto de beneficios que se relacionan con todo aquello que no es una compensación monetaria, y que a su vez genera bienestar y satisfacción en el equipo de trabajo, además que fomenta un ambiente laboral positivo.
- **Recurso humano:** Según la editorial economía, se define así: “Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas”. El recurso humano es fundamental dentro de cualquier organización, contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales, debido a las funciones que ejercen dentro de la empresa. Contar con recursos humanos diversos, que posean múltiples habilidades, experiencias y opiniones, pueden fortalecer y contribuir al crecimiento de cualquier empresa.

Bases legales

Las bases legales son un compendio de documentos de naturaleza jurídica, que se utilizan dentro del trabajo de investigación, de manera jerárquica determinada por la denominada pirámide de Kelsen, para dar sustento legal al objeto del estudio dentro del marco teórico. Dentro de estos documentos se encuentran la constitución, leyes internacionales que determinan pactos o convenios en materia objeto del estudio, leyes orgánicas, leyes especiales, decretos leyes e incluso decretos, resoluciones, reglamentos y ordenanzas. Las

bases legales aportan valor jurídico a las investigaciones, así como permite destacar la importancia de aplicabilidad legal en cualquier materia.

Según el autor Arias, F. (2012), las bases legales “representan el basamento legal que sustenta la investigación mediante una jerarquía jurídica” (p. 108). Las mismas representan los conceptos y terminologías legales de las teorías o variables a aplicar dentro del estudio, además que se destacan las regulaciones jurídicas en la materia objeto de la investigación. Estas, explican de manera detallada diversos aspectos legales, lo que sirve también para garantizar la transparencia de la información propuesta, lo que de igual forma le da validez legal a la investigación.

Las bases legales de la presente investigación están relacionadas y sustentadas en la legislación de la República Bolivariana de Venezuela y los convenios internacionales suscritos y ratificados en materia de discapacidad, regulando todo lo relacionado acerca de las personas con discapacidad en el ámbito laboral dentro del país, las cuales estarán fundamentadas en las siguientes leyes: Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad (CDPD), Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Ley Orgánica Del Trabajo Para Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), Ley Orgánica para la Protección, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT) y por último en la Ley para las personas con Discapacidad (LPCD).

DUDH: Artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Partiendo de la premisa establecida en el artículo 23 de la DUDH, se debe tomar en cuenta que todas las personas tienen el derecho al trabajo, sin importar cuál sea su condición. El derecho a poder acceder a un oficio, poder laborar para obtener un sustento o simplemente por el hecho de satisfacer las necesidades básicas de cualquier persona, es un derecho humano, que debe ser protegido por los Estados, los cuales deben impulsar la inclusión de todos los grupos desfavorecidos y discriminados en todos los ámbitos, pero en el tema que en la presente investigación atañe, es primordialmente el laboral.

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad: Artículo III:

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;

c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la

finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y

d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.

En el artículo que antecede, los Estados están en la obligación de establecer medidas regulatorias en todos los ámbitos, para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los mismos. Al mismo tiempo, se refiere a que las distintas autoridades que estén encargadas de dictaminar dichas medidas, se encuentren verdaderamente capacitadas en materia de discapacidad, para regular de la mejor manera las políticas públicas sobre las personas con diversidad funcional, garantizándoles realmente el acceso a un mundo lleno de oportunidades.

CDPD: Artículo 27:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

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

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas,

en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Las políticas públicas laborales en materia de discapacidad, están claramente establecidas en el artículo previamente descrito, sin embargo, la efectividad de las mismas, no es tan notoria. Si bien es cierto, se han dado cambios significativos en las regulaciones a nivel internacional, aún debe fomentarse la cultura inclusiva para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder al mundo laboral, en igualdad de condiciones que las personas convencionales. Las tasas de participación siguen siendo bajas, y es aquí donde el esfuerzo conjunto del sector público y privado debe conjugarse para promover el empleo y propiciar la calidad de vida que estos merecen.

CRBV: Artículo 81. Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará 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.

La constitución de Venezuela es la carta magna, en ella se fija toda la regulación acerca de cualquier materia en el país. En este caso en particular, se analiza el artículo 81 que trata acerca de los derechos de las personas con discapacidad, el derecho a ser incluidos en cualquier ámbito de la vida cotidiana como cualquier persona convencional, pero en especial en el ámbito laboral, conseguir un trabajo que se adapte a su condición y que además le permita tener un estado económico equiparable a las necesidades especiales que pueda requerir. Es una obligación del Estado venezolano, garantizar las condiciones

laborales favorables, para la verdadera inclusión de las personas con discapacidad.

LOTTT Artículo 289. El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

En el artículo previamente mencionado, se puede analizar que el Estado venezolano establece medidas dentro de un marco generalizado por medio de políticas públicas, para que las personas con discapacidad sean incluidas en el proceso laboral venezolano. Estas, deben fomentar que los mismos tengan una calidad de vida óptima por medio de un trabajo digno. Es cierto que las políticas públicas del Estado venezolano deben ir acordes al proceso social trabajo establecido dentro del país, sin embargo, con la coyuntura social, política y económica que atraviesa Venezuela, la inclusión laboral, en el mercado formal bajo relación de dependencia, se ha dejado de lado, y ha ido en aumento su ingreso al mundo laboral informal o independiente.

LOTTT Artículo 290. Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos. En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en

labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

En la LOTTT, el artículo 290 se relaciona con la presente investigación, dado que establece una cuota obligatoria de inclusión de personal con discapacidad del cinco por ciento (5%) de la nómina total, para que todas las empresas incorporen a los mismos dentro de la organización, sin importar el tipo de discapacidad que tengan, fomentando el libre desenvolvimiento de este grupo dentro de la organización, promoviendo el tomar en cuenta sus habilidades y aptitudes para que ejerza funciones en un puesto acorde donde pueda desarrollar al máximo su potencial.

www.bdigital.ula.ve

Uno de los puntos a resaltar de este artículo es que no diferencia entre empresa pública o privada, por lo que se presume que todas las empresas dentro del territorio nacional, están obligadas a cumplir con esta cuota mínima de inclusión laboral para las personas con discapacidad. Además, para que el Estado fije un porcentaje de obligatoriedad en base a la nómina de la empresa, deben haberse realizado estudios previos para evaluar la cantidad de personas con discapacidad en el país, los tipos de discapacidad que predominan y la cantidad de empresas existentes; por lo que colocar un número al azar resulta perjudicial a la hora de verificar la verdadera inclusión.

LOTTT Artículo 291. El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales,

garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivas.

En el presente dispositivo técnico legal, es de notar que el Estado tiene la obligación de crear cooperativas y empresas, junto con otras organizaciones para vigilar la verdadera incorporación de las personas con discapacidad a las actividades laborales, para lograr el desarrollo de sus aptitudes y mejorar el rendimiento de sus habilidades. Si bien es cierto, en el artículo no se especifica a qué actividades se refiere con “socio productivas”, se presume que se trata de aquellas que permiten aumentar sus niveles de productividad en cualquier organización, para lograr tener una vida que pueda satisfacer sus necesidades básicas.

LOPCYMAT Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

En el artículo 59 de la LOPCYMAT, se establecen que las condiciones dentro de las organizaciones deben garantizar el libre desenvolvimiento de las personas con discapacidad. Las empresas deben contar con las condiciones ergonómicas adecuadas, para lograr la mayor accesibilidad y adaptabilidad en el

lugar y puesto de trabajo que va a ocupar la persona, logrando que se desarrolle la ejecución de sus funciones de la mejor manera, lo que busca eliminar a toda costa que las personas vean agravadas sus condiciones por falta de entornos ambientales seguros o aceptables, e intenta evitar que las labores del puesto que ocupan se vea afectado o retrasado por cuestiones estructurales.

LPCD Artículo 22. Formación del recurso humano para la atención integral. Los ministerios con competencia en materia de educación, deportes, salud, desarrollo social, economía popular y de trabajo son responsables del diseño, coordinación y ejecución de los programas de educación, formación y desarrollo progresivo del recurso humano necesario para brindar atención integral a las personas con discapacidad.

El artículo 22 de la LPCD, tiene una importancia vital en esta investigación, dado que el mismo, propicia la capacitación adecuada con la que debe contar la persona convencional, para promover oportunidades de empleo correcto para las personas con discapacidad, comenzando desde el proceso de selección de personal. Del mismo modo, es importante resaltar que las personas con diversidad al contar con la capacitación correcta a la hora de ejercer un trabajo, su desempeño será óptimo, y esto a su vez le garantiza seguridad y estabilidad laboral.

LPCD Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Al analizar cuál es la relación del artículo 26 de la LPCD con la presente investigación, es la obligatoriedad que tiene el Estado venezolano a través de los distintos ministerios para lograr crear las políticas de contratación, capacitación, adaptabilidad y flexibilidad, que son condiciones laborales que deben encontrarse dentro de las empresas, para conseguir que estas contraten a las personas con discapacidad, volviéndose así empresas inclusivas, que fomentan las oportunidades laborales para este colectivo. Actualmente, Venezuela pasa por una situación económica y social desfavorable, lo que no llega a permitir el estricto cumplimiento de este artículo en su máxima expresión.

LPCD Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Previamente en el artículo 290 de la LOTTT, ya se había determinado el porcentaje del cinco por ciento (5%) de obligatoriedad, de incorporación de las personas con discapacidad a las empresas, sin embargo, en este artículo sí se especifican que son todas las empresas, incluyendo órganos y entes de la República, los que deben cumplir con este porcentaje mínimo de inclusión, además que se aclara que no puede existir ningún tipo de excusa para no

contratar a las personas con discapacidad, por lo que deben tomarse en cuenta todas las condiciones dentro del trabajo, para lograr la inclusión real en el mercado laboral, logrando incorporarlos en cargos que se adecuen a sus características, evitando por completo las actividades que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

LPCD Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

Para concluir, el artículo 29 de la LPCD, habla de las personas con discapacidad intelectual, que por medio de estudios previos se ha comprobado que son las personas que tienen menores posibilidades de ingresar en el mercado laboral, para que las organizaciones los incluyan en el ámbito laboral, en la medida de sus posibilidades, tomando en cuenta las cualidades que puedan tener, para que desarrollen sus tareas con buena calidad como lo haría otro trabajador o al menos lo más semejante posible. El Estado se encargará de formular las políticas adecuadas y de velar por la verdadera inclusión laboral de este colectivo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico se refiere al conjunto de técnicas y mecanismos para lograr fundamentar el objeto de estudio establecido en el planteamiento del problema, explicando la metodología utilizada en el proceso de investigación, dando inicio al tercer capítulo de la tesis. De manera general, el marco metodológico está compuesto por el tipo de investigación para recabar información, diseño de investigación planteado, población y muestra, y por último explica las técnicas e instrumentos de recolección de datos, que servirán de soporte para la formulación de hipótesis (en el caso que las hubiere) para reforzar el marco teórico de la investigación a realizar, del mismo modo que establece la forma y metodología que se aplicará a los resultados en cuanto a su análisis y registros del mismo.

Los autores Toro y Hurtado (2007) lo definen de la siguiente manera: “en el marco metodológico se contesta, fundamentalmente, a la pregunta ¿cómo?. Es decir, aquí se indica la metodología que va a seguirse en la investigación para lograr los objetivos propuestos o para probar las hipótesis formuladas” (p. 90). Es importante destacar que, el marco metodológico no podría diseñarse de la manera adecuada, sin previamente haber establecido los fundamentos teóricos que el investigador ha planteado. La investigación es progresiva y cada capítulo se complementa para formular todo el estudio y dar resultados certeros y comprobables.

Formular y plantear todo el marco metodológico depende de lo pertinente y eficaz que sean los métodos para lograr obtener la información necesaria y para cumplir con los objetivos planteados, ya sea a través de hipótesis diseñadas con la relación entre variables, o a través de fenómenos que ocurren en un ambiente determinado, todo esto debidamente descrito y expuesto de la manera correcta,

en cada una de las partes de la metodología utilizada. El fin último siempre va a ser obtener datos para comprobar los fundamentos teóricos y lograr obtener conclusiones y resultados válidos y confiables.

A continuación se presenta y desarrolla uno de los apartados más importantes en el proceso investigativo, en virtud de que el marco metodológico pretende exponer todo lo relativo a la decisión trascendental que debe asumir todo investigador, como lo es el camino a transitar en lo sucesivo y sobre todo con el propósito de implementar una planificación idónea que pretende dar respuesta a las preguntas, así como a los objetivos planteados en la actividad indagatoria; todo ello concatenadamente con los apartados precedentes que han servido como insumos a la hora del desarrollo y escogencia del camino metodológico a transitar.

En este sentido, surgen aspectos dinámicos, en razón de que el camino recorrido hasta este momento, la influencia, panorama y contextualización teórico legal de esta tesis en particular, han alimentado un pensamiento crítico y reflexivo que no ha hecho más que acrecentar la necesidad de buscar, así como encontrar las respuestas a la problemática del tema objeto de estudio, debido a la dimensión y efecto social que ha tomado para el momento, las incidencias de tipo laboral en el mundo empleador de carácter convencional frente a la población con discapacidad.

Tipo de investigación

La investigación es una pieza fundamental dentro del trabajo de tesis, dado que permite que se formen nuevas teorías comprobables que se mantendrán en el tiempo, acerca del tema a tratar. El objetivo principal de la investigación es conocer de la problemática a profundidad, clasificándola al mismo tiempo dependiendo del objeto, la naturaleza y los datos utilizados. La investigación científica presenta distintos aspectos, y los más importantes a tener en

consideración serán aquellos que se formaran obedeciendo a los objetivos planteados, si habrá o no hipótesis y la conexión o no entre las variables.

Tradicionalmente, distintos autores realizan múltiples clasificaciones de la investigación científica, la autora de la presente investigación escoge la categorización que realiza el autor Tamayo, el cual la divide en 3 tipos: investigación histórica, descriptiva y experimental. El tipo de investigación a utilizar dependerá del alcance del estudio, sus objetivos, el diseño, nivel de profundidad, por la población a tomar en cuenta, y por el tiempo para realizarla. Lo ideal es aplicar el tipo correcto evaluando los aspectos ya mencionados, para evitar caer en equivocaciones al momento de las conclusiones.

En el presente estudio se aplicó la investigación de tipo descriptiva, la misma es definida por los autores Barroeta y Méndez (2003), como aquella en la que se: “recolectan datos del problema a investigar, los miden y evalúan para describir lo que se investiga” (p. 43). Por consiguiente, la investigación descriptiva no se centra en el por qué o cómo ocurrió el fenómeno, sino se centra más en el qué del objeto a investigar, diferenciándolo de otros o tomando en cuenta elementos particulares, para acercarse lo máximo posible a la realidad que se formula desde el inicio. Asimismo, el autor Sampieri (2014) define la investigación de tipo descriptiva de la siguiente forma:

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (p. 92).

Por lo anteriormente expuesto, la investigación de tipo descriptiva encaja con el estudio realizado, debido a que el tema relacionado con la investigación actual es evaluar en la actualidad la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Es importante destacar los aspectos claves planteados en los objetivos, describiendo los elementos dentro de los mismos, a través de la indagación en el campo laboral de las empresas. La finalidad del estudio es otorgar las herramientas necesarias de forma descriptiva, para ampliar el conocimiento en el área.

De manera que, una de las mejores formas de desarrollar el fundamento en esta investigación como lo es el de evaluar la inclusión, es precisamente la actividad descriptiva mencionada en los párrafos previos, debido a que por medio de la misma quedan válidamente plasmados en la investigación, los razonamientos previos de tipo teórico, así como los posteriores producto de la aplicación del marco metodológico mencionado en los párrafos siguientes, que serán la base fundamental para las conclusiones, recomendaciones o aportes en la temática planteada.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación se encarga de dar respuesta a las hipótesis, preguntas u objetivos planteados por el autor, a través de la aplicación de técnicas que van a recolectar, medir y analizar los datos. La metodología para poder obtener los mismos y formar el diseño, dependerá del tipo de investigación a realizar para poder cumplir con el objetivo principal. Cada investigador se formula unos objetivos específicos dependiendo de la materia a estudiar, es por esto que, a través de la estructura metodológica aplicada a través del diseño, los resultados obtenidos, servirán de base para la formulación de los análisis y las posteriores conclusiones.

El autor Arias (2012), define el diseño de investigación como: “la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p. 27). En términos generales por el diseño y método de obtención de datos se pueden clasificar en investigación de tipo experimental, bibliográfica o de campo. Cada una de ellas, se define como su nombre lo indica, la experimental a través de experimentos realizados para comprobar hipótesis, la bibliográfica a través de estudios previamente ejecutados por otros autores, de allí su referencia a bibliografía, y de campo que requiere obtener los datos y análisis desde la realidad.

Seguidamente, el presente estudio se realizó por medio de una investigación de campo, la cual es definida por los autores Palella y Martins (2012), como aquella que: “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos” (p. 88). Es decir, la investigación de campo es de tipo no experimental, en la cual no se modifica la naturaleza de los hechos sociales, en el ambiente en el que se manifiestan. Es por esto que, la investigación de campo, permitió que la investigadora lograra con mayor facilidad revisar los datos primordiales y necesarios basándose en la realidad del espacio laboral de las personas con discapacidad, para lograr cumplir con el objetivo general de este estudio.

El hecho de que la investigadora haya recabado toda la información necesaria de manera directa en el sitio, donde se asume, es llevado a cabo el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, hizo obtener de primera mano los datos que se ameritan para confirmar o negar la existencia de una problemática en desarrollo en esta materia, así como se obtuvo la fuente de esa problemática para de esta forma avizorar su tratamiento y posibles soluciones parciales o totales, a corto o largo plazo, dando lugar a un conjunto de recomendaciones planteadas para las organizaciones.

Enfoque de la investigación

En términos generales el paradigma de investigación se clasifica en dos tipos: cualitativa y cuantitativa. Del mismo modo, el autor Godoy (2018), explica que dentro del enfoque cuantitativo: “se hace hincapié en la recopilación de datos numéricos, el resumen de esos datos y la derivación de inferencias a partir de ellos” (p. 2); mientras que el enfoque cualitativo según lo define el autor Sampieri (2014) “las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general” (p. 8), lo que explica que la misma no puede analizarse mediante técnicas estadísticas, sino se utilizan más los métodos de observación o el uso de entrevistas abiertas.

Igualmente, a lo largo del tiempo los investigadores se han dado cuenta que los paradigmas cuantitativo y cualitativo han tenido posibilidades de integración y se han ido unificando para lograr obtener un mejor resultado y una mejor interpretación de la investigación. Lo que ha llevado a la formación del paradigma mixto, que busca la convergencia entre ambos para llegar a una conclusión más amplia del tema. Sin embargo, los más utilizados aún hoy en día siguen siendo los paradigmas clásicos, de los cuales existen infinidad de investigaciones realizadas.

En este orden de ideas, el paradigma que se utilizó en la presente investigación es de carácter cualitativo, debido a que la información obtenida fue recabada a través de la realidad laboral que viven las personas con discapacidad dentro de las organizaciones privadas pertenecientes al municipio Campo Elías del estado bolivariano de Mérida. La inmersión dentro del campo en esta investigación en particular, implicaba conocer la inclusión laboral, o falta de la misma, de las personas con diversidad funcional, para obtener la información oportuna, que aporte los datos certeros acerca de la situación de la investigación desde un punto de vista global del tema planteado.

Por tanto, el proceso de valoración integrador en el área laboral, ya sea inclusivo o no, se encuentra enmarcado dentro de un ámbito actitudinal, debido a que depende del comportamiento humano, en este caso en particular de los empleadores y gerentes, lo cual repercute en la forma e implicaciones de dicho comportamiento, ya sea positivo o negativo, a propósito de hacer partícipes y permitir el ingreso en el hecho social denominado trabajo, a la población con discapacidad del municipio campo Elías del estado bolivariano de Mérida – Venezuela.

Población y muestra

Población

En la investigación, la población y muestra es un factor de suma importancia para facilitar el estudio de determinados componentes, dentro de un universo extenso de elementos, que forman parte del objeto a investigar. Resulta complejo analizar demasiados componentes diferentes unos de otros de un tema en específico, debido a que la población constituye la universalidad de elementos que se pueden analizar para la investigación, es por esta razón, que se toma una cantidad determinada de sujetos que representen a la totalidad de la misma, de los cuales a su vez se toma una muestra equivalente de esta, para realizar el estudio y cumplir con el objetivo principal planteado.

Seguidamente, el autor López (2004), define el término población como: “el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (p. 69). Dependiendo del tipo de investigación a realizar, la población no solo se refiere a sujetos en sí, sino también objetos, artículos, entre otros, por esto, es importante que tengan características en común para poder ser objeto de estudio. Por lo anterior mencionado, resulta poco práctico y bastante complicado observar la totalidad de la población y es por esto último, que se toma una pequeña parte de ella, llamada muestra.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, la presente investigación tomo como población al conglomerado empresarial del estado Mérida, desprendiéndose de ello que el universo en este sentido es la misma población a nivel nacional, es decir, en el territorio venezolano. Esta población de carácter empresarial en todo el estado Mérida, así como sus oficinas de recursos humanos, al igual que las personas con discapacidad probablemente empleadas, conformaron el referente a la hora de escoger el segmento que en esta materia fue representativo en términos de viabilidad y confiabilidad para la investigación que en lo sucesivo se asumió como la muestra de dicha población.

Muestra

Consecutivamente, la muestra es el subgrupo dentro de la población que se selecciona en la investigación. La muestra en sí es una parte representativa de la población que se toma en cuenta para ser objeto de estudio. Las conclusiones obtenidas de dicha muestra se conseguirán a través de técnicas no probabilísticas y siempre serán en referencia a la población. Es por esto que es importante destacar, que la muestra sea parcial o totalmente representativa, porque los resultados obtenidos se utilizarán para generalizarlos a la población objeto de estudio.

De igual manera, el autor Sampieri (2014), define la muestra como: “En el proceso cualitativo, grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia” (p. 384). El tamaño de la muestra puede variar, dependiendo del objetivo general de la investigación o de los recursos a utilizar para lograr la información que se requiere, sin embargo, lo que es realmente importante es que dicha información que se recaba sea pertinente para el objeto del estudio, y lograr que la misma tenga la mayor confiabilidad y validez posible.

En el caso particular de la presente investigación, la muestra seleccionada se tomó del conglomerado empresarial que hace vida en el municipio Campo Elías, el cual está constituido por 60 empresas, en donde se seleccionó 6 organizaciones al azar, categorizados en empleadores, los cuales fueron 5 personas que participaron en el estudio, en el caso de los gerentes de Recursos Humanos, la muestra fueron 5 personas, y en el caso de las personas con discapacidad que laboran dentro de dichas organizaciones empresariales, fueron 5 personas, dando un total de 15 personas dentro de las empresas escogidas aleatoriamente. Es importante destacar que en la entrevista, un solo empleador cumple la función de empleador y gerente de recursos humanos al mismo tiempo.

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son recursos que utiliza el investigador para realizar análisis de la información obtenida y deducciones de las mismas dando respuesta a las interrogantes formuladas. El autor Arias (2012), la define como: “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). Las técnicas que se utilizaran para recabar la información que se requiere, dependerá del tipo y diseño de investigación, sin embargo, es clave conocer cuáles serán los instrumentos pertinentes para estudiar y comprobar las teorías planteadas por el autor.

Es importante tener claro los objetivos planteados para aplicar la técnica e instrumento acertado en el estudio. En el caso particular de las investigaciones con enfoque cualitativo, lo que se busca es analizar el medio ambiente y la realidad en la que viven las personas objeto de estudio, sin intervención de terceros ni datos analizados estadísticamente, debido a que dentro de este enfoque, lo relevante no son los números, sino los datos obtenidos ya sea a través de entrevistas u observación directa, para comprender a profundidad el tema estudiado y crear nuevos conocimientos.

Existen diversas técnicas que plantean los autores especialistas en materia de metodología de la investigación. El autor Sampieri clasifica las técnicas dentro del paradigma cualitativo en las siguientes: observación; entrevistas; grupos de enfoque; documentos, registros, materiales y artefactos; y biografías e historias de vida. Cada una de las mismas, será utilizada por el investigador de acuerdo al tema y a los objetivos propuestos, lo ideal es recurrir a la técnica correcta, para que de esta forma se pueda obtener los mejores resultados, comprobables, confiables y válidos.

En la presente investigación la técnica utilizada fue la de la entrevista, la cual es definida por el autor Sampieri (2012) “como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (p. 403). En este estudio en particular se formuló 3 modelos de entrevistas estructuradas abiertas, una para los empleadores de la organización, otra para los gerentes de talento o recurso humano y la última para las personas con discapacidad que laboren dentro de cada una de las organizaciones.

Instrumentos de recolección de datos

Por otra parte, los instrumentos son los medios utilizados en la realidad social, a través de las técnicas para obtener información. El Autor Arias (2012) los conceptualiza de la siguiente forma: “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 68). El objetivo de los instrumentos es recabar la información para posteriormente analizarla y a través del análisis, obtener las conclusiones que el investigador desea, cumpliendo así con los objetivos.

Los instrumentos a utilizar dentro de las técnicas para recolectar datos dependerán en gran medida del planteamiento del problema y los objetivos que

intenta cumplir el investigador; los mismos son variados, obedecen también al paradigma del estudio, es decir, si el enfoque es cuantitativo se podrán utilizar cuestionarios, test, escalas, entre otros, y si el enfoque es cualitativo los instrumentos varían entre guión de entrevista, grabaciones, fotografías, lista de cotejo, entre otros. Siempre que se tenga en cuenta la técnica de recolección de datos correcta, posteriormente se tomará el instrumento acorde y se hará el respectivo análisis.

En el caso de la presente investigación, el instrumento utilizado fue el guion de entrevista a tres grupos de personas dentro de la empresa: empleador o dueño de la empresa; al gerente de recursos humanos y a las personas con discapacidad, para hacer la respectiva triangulación de datos, la cual se utiliza con el fin de que, en palabras de Sampieri (2014): “Puede triangularse para confirmar la corroboración estructural y la adecuación referencial” (p. 456), de este modo, el objetivo es comprender de mejor forma la inclusión o falta de la misma de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, como recurso humano dentro de la empresa, para obtener un mayor y mejor análisis del tema propuesto.

La entrevista estructurada abierta, es adecuada en el estudio actual debido a que, a través de las mismas, se obtuvo la información pertinente para cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos, indagando qué ocurre y tomando en cuenta la opinión misma y la experiencia personal de los trabajadores con discapacidad, con respecto al tema de la inclusión laboral de personas con diversidad funcional dentro de las distintas empresas. La razón de contar con distintos modelos de entrevista, se basó en obtener la mayor información posible de primera mano, desde distintos puntos de vista con los diferentes actores involucrados.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Son los métodos utilizados para procesar y analizar los datos obtenidos previamente a través de las técnicas e instrumentos de recolección de información, con el propósito de dar respuesta a los objetivos, a través de gráficas, estadísticas, entre otros, relacionando dicha información con el problema de la investigación y dando respuesta al mismo o a las hipótesis planteadas por el autor, siempre con el objetivo de dar conclusiones válidas y significativas. Si se utiliza de forma oportuna las técnicas de procesamiento y análisis de los datos, esto contribuirá a comprobar de forma fiable y de manera significativa los resultados finales de la investigación.

En la investigación actual, la técnica de procesamiento y análisis de datos fue la del análisis estadístico, en la cual se presentan los resultados a través de gráficos y tablas que no necesariamente se expresan de forma numérica o cuantificable. Lo que se buscó con el análisis estadístico en este estudio en particular, fue extraer la información pertinente de una masa de datos obtenida de una realidad determinada dentro de las empresas privadas del municipio Campo Elías, para lograr interpretar dicha información, y de este modo se alcanzaron conclusiones significativas de forma subjetiva.

CAPÍTULO IV

Análisis e interpretación de resultados

El análisis e interpretación de los resultados, se refiere al procesamiento de información conseguida a través de la aplicación de las herramientas e instrumentos de recolección de datos, de manera sistemática y estructurada, en donde el fin principal es transformar dicha información obtenida, fundamentar cómo se relaciona la misma con las bases teóricas, para lograr obtener las conclusiones precisas, demostrando las posibles aplicaciones prácticas en la realidad que pueda tener la investigación, e incluso lograr recomendaciones o sugerencias dependiendo del tipo de estudio, desde el punto de vista del investigador. Es así, como lo afirma el investigador Sampieri (2014):

Los propósitos centrales del análisis cualitativo son: 1) explorar los datos, 2) imponerles una estructura (organizándolos en unidades y categorías), 3) describir las experiencias de los su óptica, lenguaje y expresiones; 4) descubrir los conceptos, categorías, temas y patrones presentes en los datos, así como sus vínculos, a fin de otorgarles sentido, interpretarlos y explicarlos en función del planteamiento del problema; 5) comprender en profundidad el contexto que rodea a los datos, 6) reconstruir hechos e historias, 7) vincular los resultados con el conocimiento disponible y 8) generar una teoría fundamentada en los datos. (p. 418).

Es importante destacar la diferencia que existe entre el análisis cuantitativo y el análisis cualitativo, debido a que los dos se desarrollan de forma diferente y arrojan resultados distintos. El análisis cuantitativo de los resultados es más objetivo, su explicación e interpretación va a ser expuesto por medio de estadísticas, números, a diferencia del análisis de los resultados cualitativo, el cual es más subjetivo y responde a categorías y códigos impuestos por el

investigador, los cuales serán obtenidos de la información proporcionada por medio de la aplicabilidad de los instrumentos.

En otras palabras, la autora Gallardo (2017) afirma que: “El análisis de datos en la investigación cualitativa consiste en reducir, categorizar, clarificar, sintetizar y comparar la información con el fin de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto de estudio” (p. 83). La importancia de este estudio, radica en observar los fenómenos ocurridos en materia de inclusión, directamente desde la realidad, exponer los resultados y por último dar fin a través de las conclusiones y recomendaciones, siempre desde el punto de vista de la investigadora.

Es por esto que, para darle la organización pertinente y recabar en la información obtenida para llegar a las conclusiones oportunas en materia de inclusión de personas con discapacidad, en la presente investigación cualitativa de tipo descriptiva se utilizó el análisis de tipo estadístico por medio de gráficas, para puntualizar los resultados obtenidos a través de las entrevistas realizadas a los dueños o gerentes, los gerentes de recursos humanos y a las personas con discapacidad dentro de las empresas privadas del municipio Campo Elías del estado bolivariano de Mérida – Venezuela.

Dentro de la presente investigación, se realizó un tipo de entrevista estructurada abierta dividida por categorías, donde cada pregunta fue respondida con lo que el participante contestó sin restricción alguna: categoría 1 dirigida a las personas con discapacidad dentro de las empresas, en la cual participaron 5 personas, categoría 2 dirigida a los dueños o gerentes encargados de la organización, en donde participaron 5 personas, y categoría 3 dirigida los gerentes de talento o recursos humanos donde participaron 5 personas, es importante destacar que en una de las empresas donde se aplicó la entrevista, el dueño o gerente fungía a su vez como gerente de recursos humanos. Los resultados se expondrán a continuación:

Análisis y presentación de Resultados

En función de materializar el presente capítulo se da inicio con la presentación de resultados y análisis de las entrevistas aplicadas a la categoría Personas con discapacidad.

Tabla 1			
Ítem 1: Qué tipo de contrato tiene usted en la empresa.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Parámetros de inclusión	Modalidad	Entrevista

De acuerdo a los resultados de los 5 participantes con discapacidad entrevistados y tabulando las respuestas estadísticamente, se obtuvo como resulta que el 100% de las personas con discapacidad, están bajo la modalidad de tiempo indeterminado dentro de la organización en la que laboran.

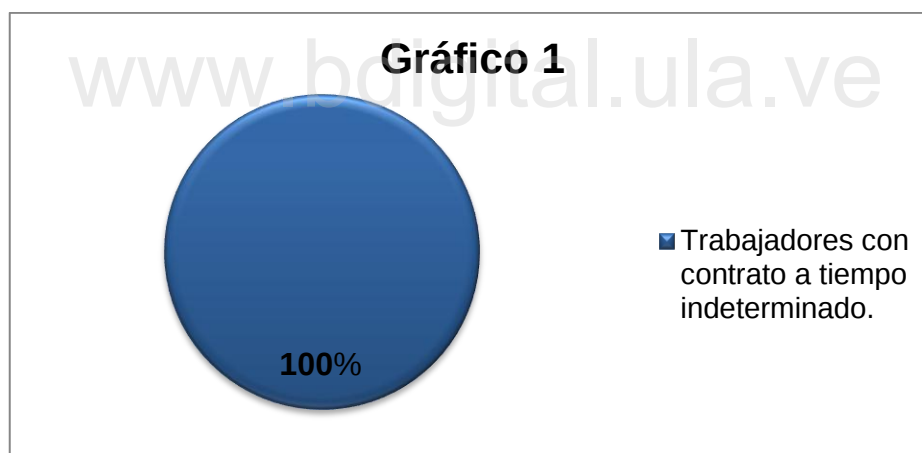


Figura 1. Modalidad de contrato. Quintero, A. (2022)

Es así entonces, como en base a lo planteado en el marco teórico, se obtuvo como resultado que el 100% de las personas con discapacidad cuentan con una modalidad de empleo a tiempo indeterminado, les genera seguridad, estabilidad y satisfacción. La modalidad del contrato y de forma de ingreso a la organización, es la que comprueba que en efecto se puede llegar a porcentajes altos de inclusión laboral, tomando en cuenta su tipo de discapacidad, lo que hace que el desempleo disminuya.

Tabla 2			
Ítem 2: Considera el salario acorde al puesto y a sus habilidades			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Parámetros de inclusión	Salario	Entrevista

De los 5 participantes con discapacidad, el 80% manifestaron estar conforme con el salario que devenga, el otro 20% no está de acuerdo con el salario que tiene en comparación con otras personas de su misma ocupación en otras organizaciones.

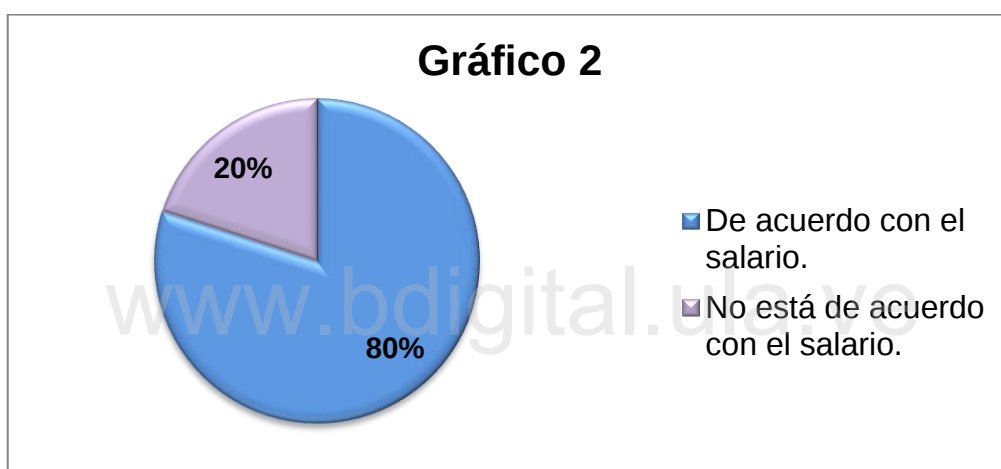


Figura 2. Salario de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

En esta arista en particular, el resultado arrojó que casi todas las personas con discapacidad entrevistadas, piensan que su salario es el correcto, conforme a las funciones que ejercen y el cargo que desempeñan. En el caso de una trabajadora en particular opinó que el sueldo no está acorde a su trabajo, sin embargo, a diferencia de lo que se expone en el tema del salario en las bases teóricas, se puede demostrar que por el hecho de que estas personas cuentan con una discapacidad, estos consideran que su salario es equiparable al de sus compañeros convencionales.

Tabla 3			
Ítem 3: Dentro de la organización cuenta con el espacio y herramientas acordes a sus competencias.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Accesibilidad	Entrevista

De los 5 participantes personas con discapacidad entrevistados, el 100% está de acuerdo con el espacio y las herramientas en concordancia con sus competencias en la organización.

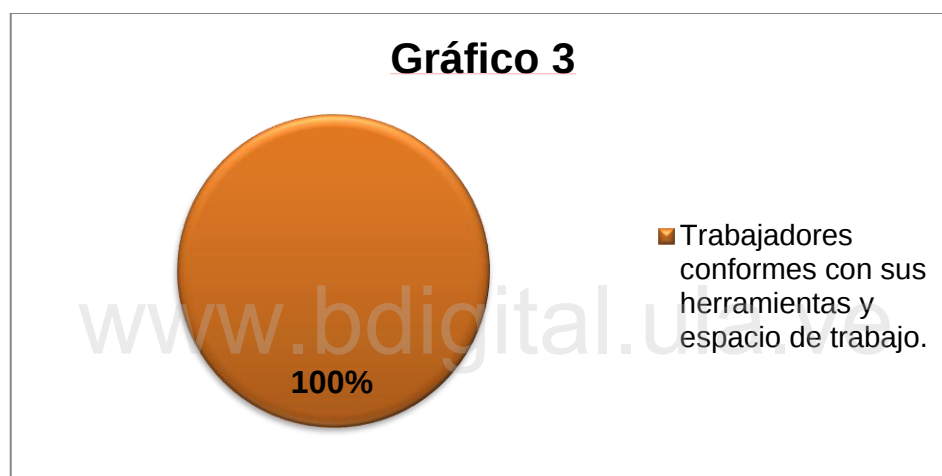


Figura 3. Accesibilidad de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

Es de esta forma, como queda demostrado según lo explicado en las bases teóricas que el objetivo a la hora de hacer más accesible el trabajo para una persona con discapacidad, es proporcionarle las herramientas necesarias para poder desempeñar mejor su función en igualdad de condiciones que sus compañeros de trabajo. En estos casos, los resultados arrojaron que según el tipo de discapacidad que tienen los entrevistados, y el cargo que desempeñan en la organización, están de acuerdo en tener las herramientas y el espacio acordes para ejercer su actividad correspondiente.

Tabla 4			
Ítem 4: Conoce las políticas que tiene la empresa para la contratación de personas con discapacidad.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Contratación	Entrevista

De las 5 personas con discapacidad entrevistadas, el 80% afirmó no conocer las políticas en materia de contratación, el 20% afirmó sí conocerlas.

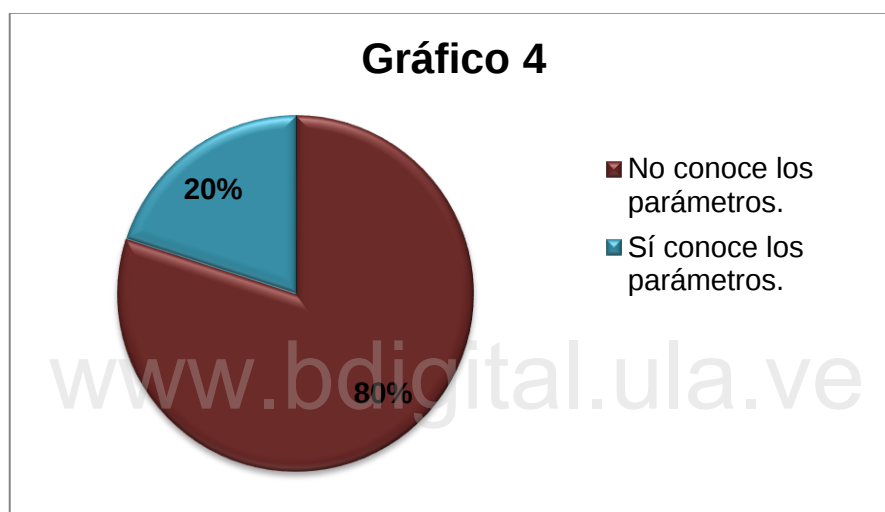


Figura 4. Políticas en el área de contratación. Quintero, A. (2022)

La contratación juega un papel fundamental en el ámbito laboral, y es importante destacar que los resultados de esta pregunta, arrojaron que la mayoría de los entrevistados afirmó no conocer ningún tipo de política ni lineamiento específico que tiene la empresa a la hora de contratar a personas con discapacidad. Como se explicó previamente en las bases teóricas, en Venezuela el porcentaje obligatorio por Ley en materia de contratación es el 5% de la nómina total de la empresa, y en la misma ley no está de forma expresa cómo debe ser el proceso de contratación. Cobra relevancia dar a conocer en todos los trabajadores, cuáles son los procedimientos internos en estas áreas.

Tabla 5			
Ítem 5: La empresa le provee herramientas para su buen desempeño.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Protección	Entrevista

De las 5 personas con discapacidad entrevistadas, el 80% manifestó que sí tiene las herramientas necesarias, el otro 20% contestó que no.

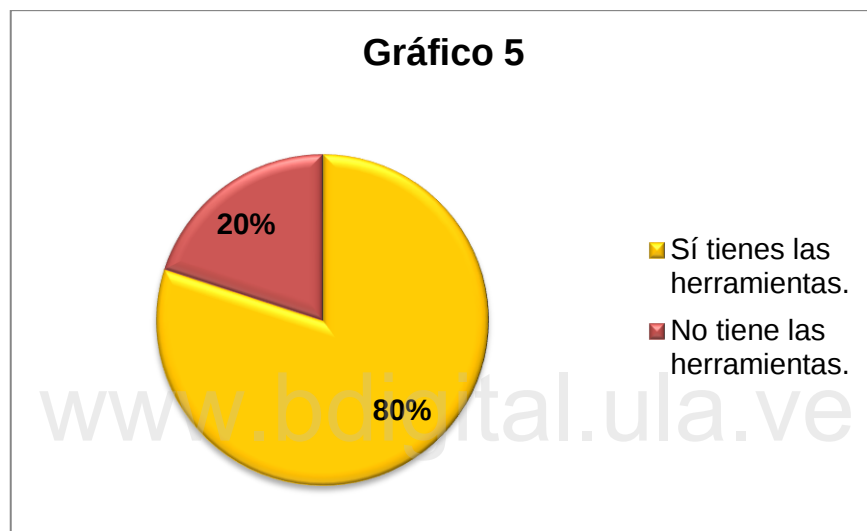


Figura 5. Herramientas de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

Es así como se toma en cuenta el punto de si la organización cuenta y le proporciona a sus trabajadores con discapacidad, las herramientas adecuadas para el mejor desempeño dentro de la organización, en donde los resultados demostraron que la mayoría de estos, en efecto posee las herramientas acordes para ejercer su trabajo. El 20% restante afirmó no tener los instrumentos necesarios para desempeñar su actividad. Conforme a lo que se establece en las bases teóricas el contar con el material de trabajo adecuado genera seguridad y protección, lo que se traduce a su vez en ejercer las funciones correspondientes de manera adecuada, sin limitaciones.

Tabla 6			
Ítem 6: Al momento de ingresar a la organización contó con una capacitación inicial.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Gestión gerencial	Capacitación	Entrevista

De los 5 participantes con discapacidad, el 80% afirmó haber recibido capacitación al ingresar, el restante 20% no recibió ningún tipo de capacitación.

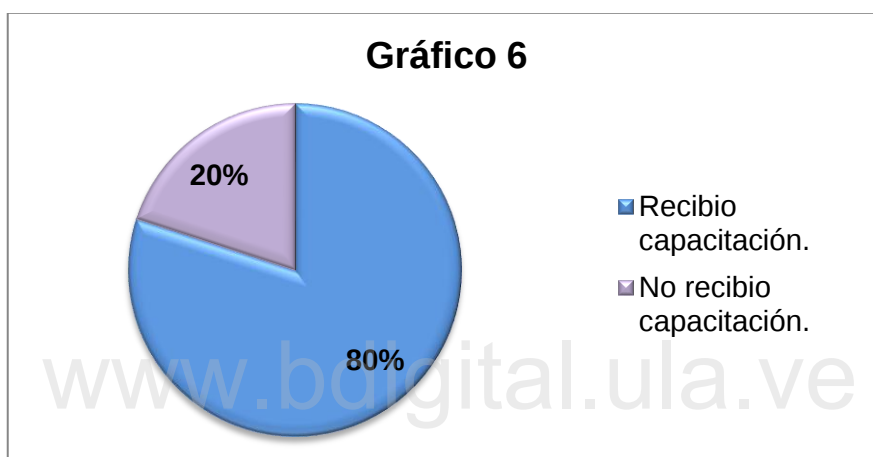


Figura 6. Capacitación de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

Según lo expuesto en las bases teóricas, la capacitación juega un rol determinante a la hora de desempeñar una actividad determinada dentro de cualquier organización, debido a que genera un mejor desenvolvimiento al momento de enfrentarse a un problema y conseguir una solución al mismo, esto a su vez se relaciona también con el conocimiento que se tenga de la materia en el cargo a desempeñar, a mayor comprensión de la actividad a ejercer, mejor respuesta y rendimiento. En este caso, el porcentaje mayoritario de los entrevistados recibieron algún tipo de capacitación al momento del ingreso, y la minoría no contó con capacitación de ninguna clase, sin embargo, de igual forma, ejerce su actividad dentro de la empresa.

Tabla 7			
Ítem 7: Existe adaptación en su puesto de trabajo.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Adaptabilidad	Entrevista

De los 5 participantes con discapacidad, el 80% ratifico que su puesto está adaptado a su discapacidad, el otro 20% asevero que no existe adaptabilidad para su tipo de discapacidad.

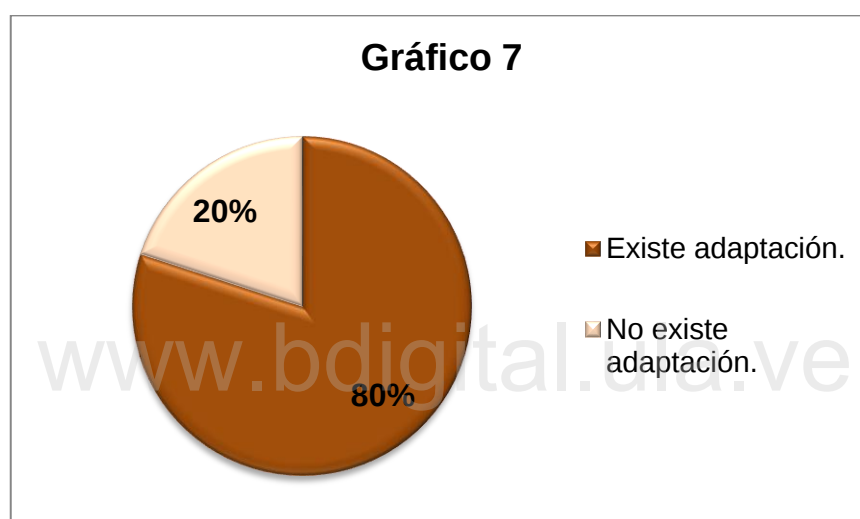


Figura 7. Adaptabilidad de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

Tal como se explicó en el marco teórico en relación a la adaptabilidad, se estableció que para lograr la misma en el caso de la persona con discapacidad en el entorno laboral y en el puesto a desempeñar, concurren una serie de componentes, que requiere inicialmente estudiar el puesto del trabajo y la actividad a ejercer, para posteriormente dependiendo del tipo de discapacidad, adecuar el puesto a la persona. Es así entonces, como los resultados demostraron que en la mayoría de los casos, existe adaptación al tipo de discapacidad que posee el trabajador en la organización, y en los porcentajes minoritarios no se cuenta con la adaptabilidad correcta para desempeñar y ejercer el cargo como se debe.

Tabla 8			
Ítem 8: La empresa realizó seguimiento a su proceso de inserción y adaptación.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Seguimiento	Entrevista

De los 5 participantes con discapacidad el 60% respondió que la empresa realizó seguimiento a su proceso de adaptación e inserción, el 40% restante afirmó que no se hace un seguimiento como tal una vez que son contratados.

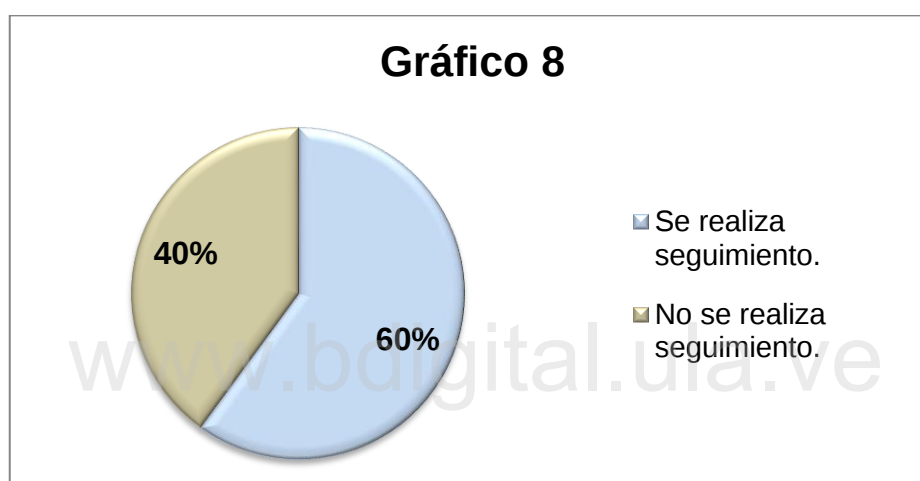


Figura 8. Seguimiento de condiciones laborales de P. con D. Quintero, A. (2022)

El seguimiento de las condiciones laborales es de relevancia social, debido a que contribuye a evaluar si los objetivos organizacionales se están cumpliendo, por ende, al estar en constante seguimiento de los trabajadores con discapacidad en su proceso de inserción, se valora si su adaptabilidad y sus condiciones dentro de la organización, están dentro de lo mínimo requerido, es por esto que, haciendo el análisis comparativo con lo establecido en las bases teóricas, el porcentaje más alto se basó en el seguimiento constante y es una minoría la que afirmó que no existe ningún tipo de seguimiento dentro de la organización.

Tabla 9			
Ítem 9: Le realizan evaluaciones de desempeño, con cuánta frecuencia.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Gestión gerencial	Evaluación	Entrevista

Los resultados demostraron que, el 40% afirmó no saber cada cuánto se realizan las evaluaciones, el 20% contestó que hacen evaluaciones cada 15 días, el 20% afirmó que realizan evaluaciones cada 3 meses, y el 20% restante asevero que las evaluaciones de desempeño son mensuales.

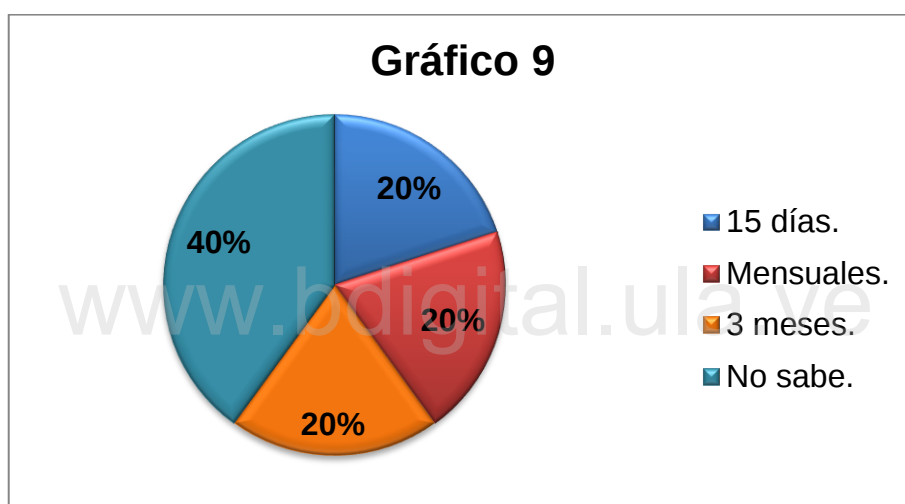


Figura 9. Evaluación de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

El contenido en las bases teóricas explica que por medio de las evaluaciones se obtiene información para tomar decisiones de manera oportuna, si la misma arroja los resultados esperados, el desempeño del evaluado debe ser alentado, sin embargo, si los resultados no son los correctos en el desenvolvimiento del cargo, deben realizarse correcciones de forma oportuna, es así entonces como en la realización de las entrevistas se pudo conocer que de los 5 trabajadores con discapacidad entrevistados, un porcentaje significativo alego no saber si se realizan evaluaciones ni cuándo las realizan, el porcentaje restante afirmó que las evaluaciones son constantes, es decir, en un caso son cada 15 días, en otro caso cada mes y en el último caso cada 3 meses.

Tabla 10			
Ítem 10: Siente usted que cuenta con seguridad y estabilidad dentro de esta organización.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Estabilidad	Entrevista

De las 5 personas con discapacidad entrevistadas, el 100% afirmó sentirse seguro y con estabilidad laboral dentro de la organización.



Figura 10. Estabilidad de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

Tal como lo afirman los autores Ramírez y Arango (2017) en las bases teóricas, la garantía de contar con un trabajo estable, le proporciona al trabajador con discapacidad, la confianza y seguridad necesaria de que su puesto de trabajo será conservado y es por esto que, tal como lo demostraron los resultados, la totalidad de los trabajadores con discapacidad, informan que el trabajo con el que cuentan en este momento dentro de las respectivas organizaciones a las que pertenecen, les provee de estabilidad, se transforma en independencia y autonomía para los mismos.

Tabla 11			
Ítem 11: Qué es lo que le genera mayor bienestar y satisfacción dentro de la empresa.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Bienestar	Entrevista

De los 5 participantes con discapacidad, el 20% contestó que lo que le genera mayor bienestar y satisfacción es su área de trabajo, el 20% contestó aprender, el 20% contestó que el salario, el 20% contestó que sus compañeros y el 20% restante contestó que ayudar a los que lo necesitan.

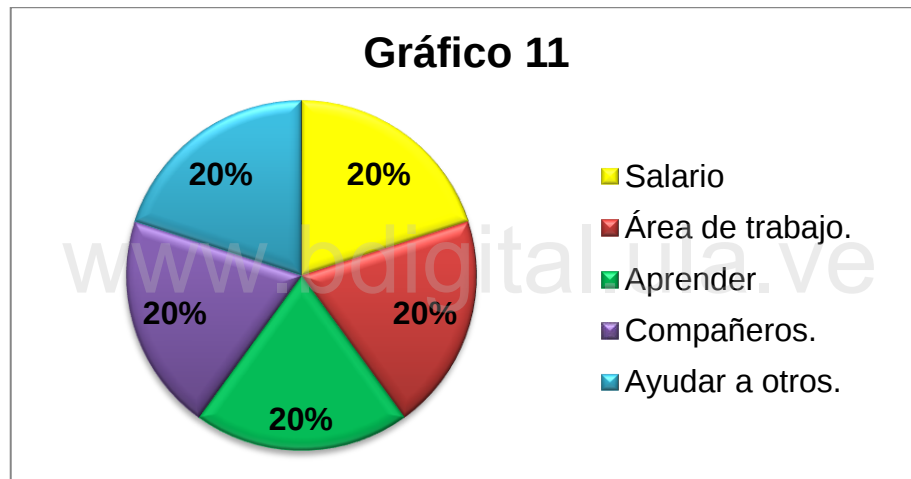


Figura 11. Bienestar de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

En lo establecido en el marco teórico, al hablar de bienestar, no debe entenderse como una atención especial aplicada a la población laboral con condiciones especiales, en vista de que este es un elemento que debe ser gestionado por igual a todo tipo de trabajador. El bienestar laboral persigue un vínculo paralelo, es decir, que la organización o empleador se sienta satisfecho con su trabajador y la actividad por este desarrollada según sus obligaciones. Para cada persona el bienestar que les genera estar dentro de la organización es diferente y su motivación depende de cada uno de sus propios objetivos.

Tabla 12			
Ítem 12: Qué importancia tiene para usted el contar con un trabajo.			
Categoría: Persona con discapacidad.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Seguridad	Entrevista

De los 5 participantes con discapacidad entrevistados, el 100% afirmó que el contar con un trabajo es muy importante.

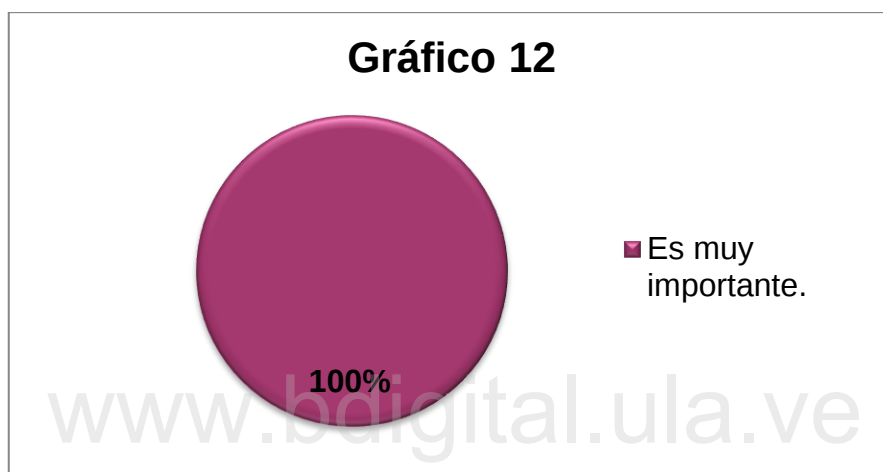


Figura 12. Bienestar de personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

Los resultados arrojaron que el 100% de los trabajadores con discapacidad están de acuerdo con que el contar con un trabajo es muy importante. Relacionando los resultados con la teoría expuesta, se demostró que la seguridad en el trabajo para las personas con diversidad funcional genera perspectivas de futuro, además de un aseguramiento en sus condiciones económicas, por lo que por un tiempo determinado o indeterminado, dependiendo del caso, van a recibir una cantidad de dinero fija. La seguridad de los trabajadores, es una acción que va dirigida hacia el mejoramiento de las condiciones laborales.

De seguida, se realiza la presentación de los resultados y el análisis de la entrevista aplicada a la categoría dueños o empleadores:

Tabla 13			
Ítem 1: Cuál es la principal aspiración que tiene usted laboralmente hablando de sus trabajadores en la actualidad.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Bienestar	Entrevista

De los 5 gerentes entrevistados, el 20% contesto que favorecerlos por medio del sueldo para que continúen en la empresa, el 20% contesto que espera que mejoren las condiciones del país para que mejoren las condiciones económicas de sus trabajadores, el 20% brindarles apoyo en lo que necesiten, el 20% que sean productivos y el 20% restante que sean eficaces.

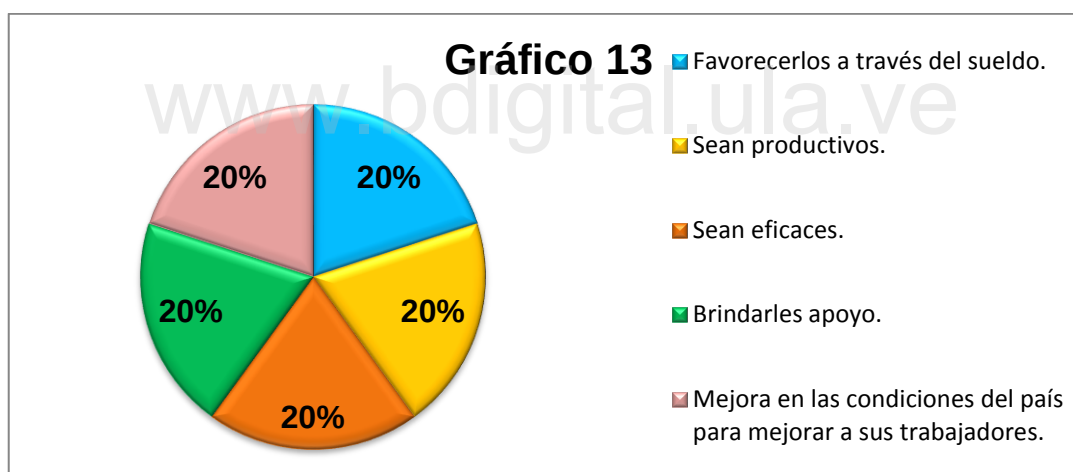


Figura 13. Empleador y el bienestar para sus trabajadores. Quintero, A. (2022)

El bienestar de los trabajadores es una de las inversiones más importantes que realizan algunas organizaciones, ya que se relaciona directamente con la retención y la satisfacción del personal, lo que puede significar el éxito de las estrategias y planes empresariales. Es así como, relacionando los resultados con las bases teóricas, los mismos demostraron que de los 5 gerentes participantes en la entrevista cada uno tiene distintas estrategias para garantizar el bienestar de sus trabajadores.

Tabla 14			
Ítem 2: Qué modalidad de contrato tienen los trabajadores con discapacidad.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Parámetros de inclusión	Modalidad	Entrevista

De las 6 empresas participantes, el 50% no cuenta con trabajadores con discapacidad y el 50% sí y están bajo la modalidad de contrato a tiempo indeterminado dentro de la organización en la que laboran.

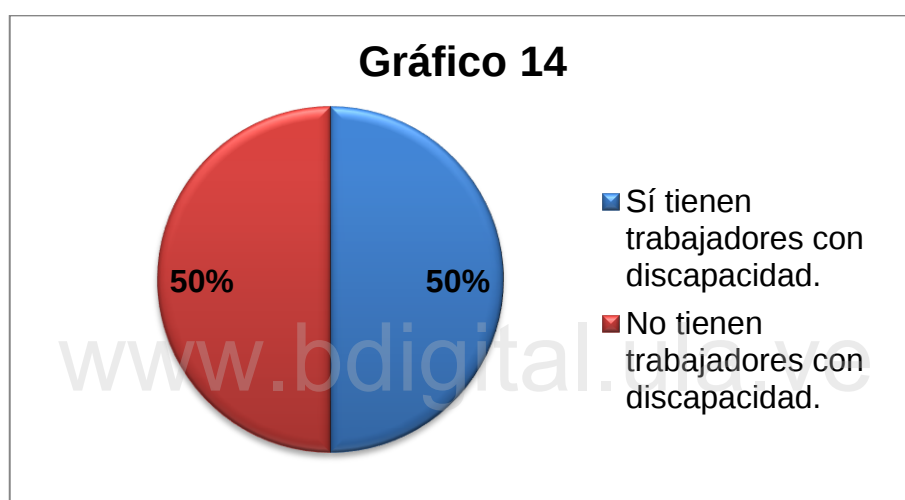


Figura 14. Empleador y modalidades. Quintero, A. (2022)

Las bases teóricas determinan que las distintas modalidades de empleo para las personas con discapacidad, generan más fuentes y oportunidades laborales para los mismos, es así entonces, que los resultados demostraron que de las 6 empresas participantes, la mitad no cuenta con trabajadores con discapacidad y la otra mitad afirma que sí tiene personal con discapacidad bajo la modalidad de contrato a tiempo indeterminado dentro de la organización. Es factible que concurren distintas modalidades de empleo que se adecuen a las necesidades particulares y que, a su vez, permita una correcta inserción en el ámbito del trabajo, lo mismo dependerá de cada política dentro de cada organización.

Tabla 15			
Ítem 3: Existen escalas salariales dentro de la empresa y cuál es el criterio para determinar el sueldo de un trabajador.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Parámetros de inclusión	Salario	Entrevista

De los 5 participantes gerentes, el 80% contestó que sí existen escalas salariales y el criterio es depende del cargo, el otro 20% no establece escala salarial dentro de la organización.

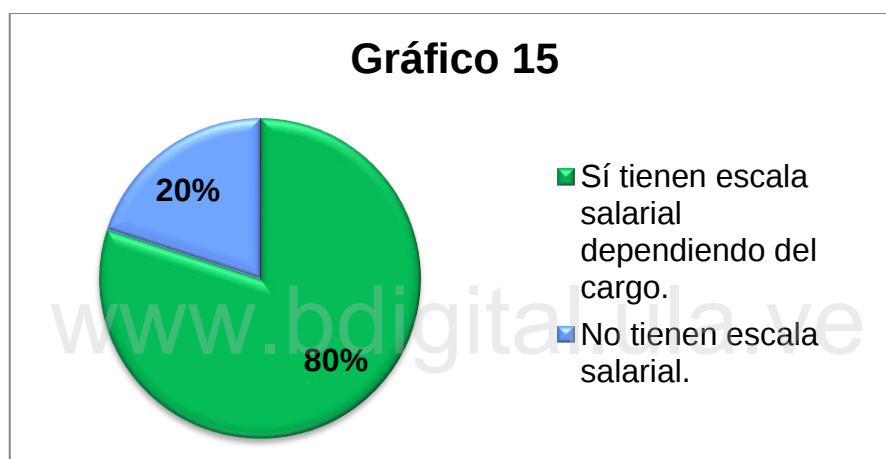


Figura 15. Empleador y escala salarial. Quintero, A. (2022)

El sueldo es un factor determinante dentro de las relaciones laborales, el cual incide en el desempeño laboral de las personas con discapacidad. Del mismo modo, en algunos casos se establecen escalas salariales dentro de las organizaciones debido al cargo, a las funciones, a los niveles de profesionalización, o por bonos adicionales dentro de la organización, por esta razón, al realizar la entrevista, los resultados mostraron que dentro de las organizaciones participantes, casi un 100% contestó que sí existen escalas salariales, lo cual va a variar dependiendo del cargo a ocupar, el porcentaje restante no establece escala salarial dentro de la organización.

Tabla 16			
Ítem 4: Qué cargos ocupan y actividades realizan las personas con discapacidad que laboran en la organización.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Parámetros de inclusión	Funciones	Entrevista

De los 5 participantes gerentes, el 40% ocupa el cargo de auxiliar operativo, el 20% ocupa el cargo de atención al público y logística, el 20% es radiólogo, y el 20% es supervisor del departamento de imagen y mercadeo.

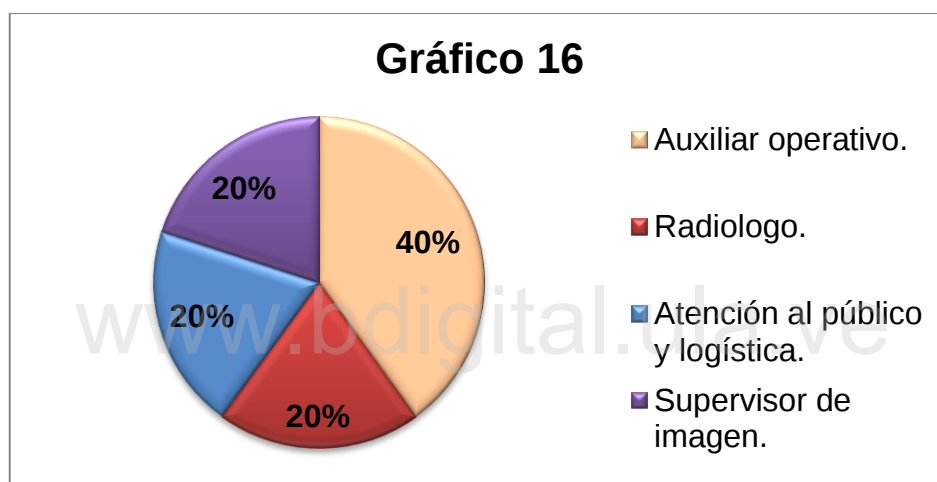


Figura 16. Empleador y funciones. Quintero, A. (2022)

Los trabajadores con discapacidad que existan dentro de cualquier organización, pueden desempeñarse en cualquier actividad que se adecue a su tipo de discapacidad, según lo fijado en las bases teóricas. Es el caso de los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas, en las cuales los empleadores que tienen personal con discapacidad, manifestaron que de estos últimos, un porcentaje indicó que sus trabajadores ocupan el cargo de auxiliar operativo, el cual se refiere a colocar y organizar los productos en los anaqueles, otro porcentaje ocupa el cargo de atención al público y logística, del mismo modo tienen personal que es radiólogo, y el porcentaje restante ejerce el cargo de supervisor del departamento de imagen y mercadeo.

Tabla 17			
Ítem 5: Conoce los parámetros establecidos en la Ley para Personas con discapacidad en materia de contratación laboral.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Protección	Entrevista

De los 5 gerentes participantes el 60% afirmó conocer lo que determina la Ley para Personas con discapacidad, el otro 40% asevero no conocer nada al respecto.

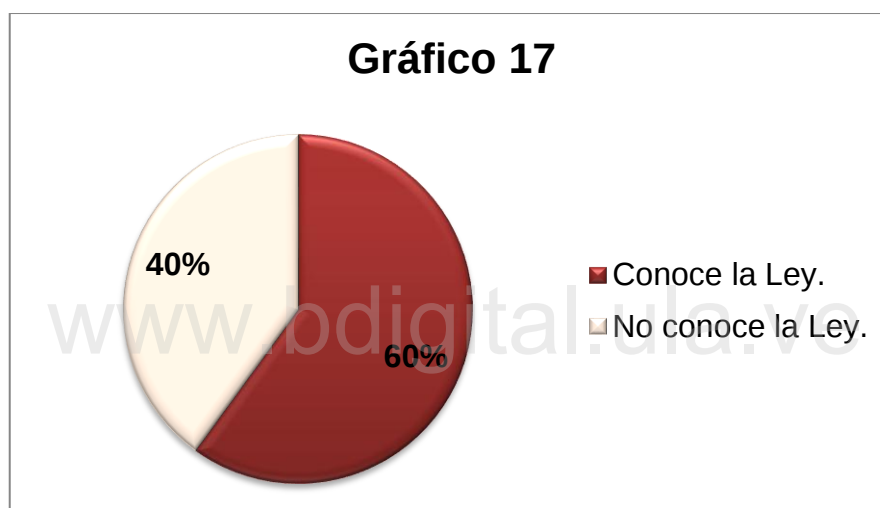


Figura 17. Empleador y protección legal. Quintero, A. (2022)

La protección laboral de las personas con discapacidad se encuentra regulada en la Ley para personas con discapacidad, de la cual, los resultados arrojaron que en el caso particular de esta entrevista, los 5 gerentes participantes, el porcentaje mayoritario afirmó conocer lo que determina dicha Ley, y el porcentaje restante asevero no conocer nada al respecto. Lo establecido en las bases teóricas explica que las empresas pueden utilizar distintos métodos para ampliar su conocimiento y para marcar precedentes para que las personas con diversidad funcional accedan al mundo laboral de manera óptima.

Tabla 18			
Ítem 6: En caso de considerar o tener empleados con discapacidad cuenta usted con los espacios y herramientas adecuados.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Accesibilidad	Entrevista

De los 5 participantes gerentes, el 60% no cuenta con el espacio ni las herramientas para personas con discapacidad, el otro 40% sí.

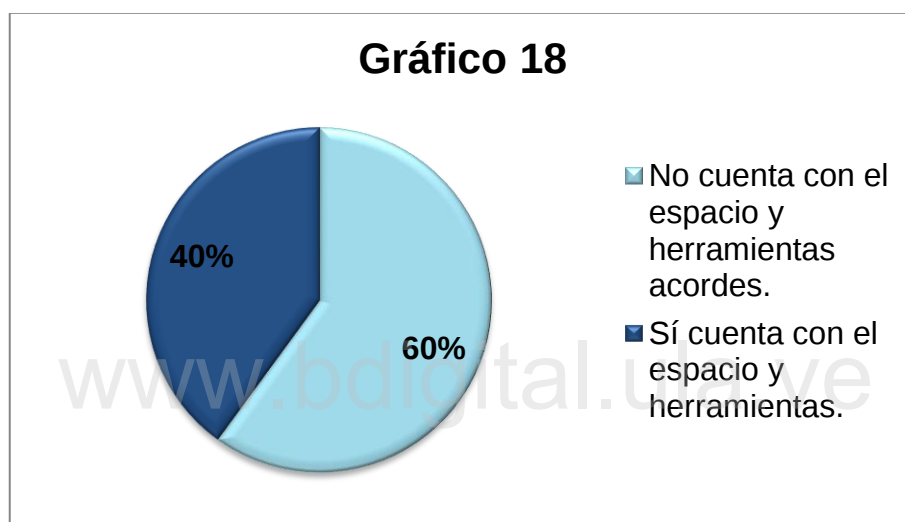


Figura 18. Empleador y accesibilidad. Quintero, A. (2022)

La accesibilidad, según lo expuesto en las bases teóricas, es una de las aristas que forman parte de los ajustes que debe hacer una organización para las personas con discapacidad. La accesibilidad abarca la utilización de herramientas y materiales para ejercer la actividad laboral, sin la ayuda de otra persona, sin obstáculos y sin restricciones pese a contar con algún tipo de discapacidad. Es así entonces, como en la entrevista ajustada para los empleadores o dueños, los resultados arrojaron que, dentro de las organizaciones, el porcentaje mayor no cuenta con el espacio ni las herramientas para emplear a personas con discapacidad, el otro porcentaje restante sí.

Tabla 19			
Ítem 7: Considera usted que en esta empresa hay planes de incluir laboralmente a personas con discapacidad, por qué, qué motiva a la empresa fomentar la inclusión.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Gestión gerencial	Empleabilidad	Entrevista

De los 5 gerentes participantes, el 60% afirmó que sí tienen dentro de su planificación el incluir a personas con discapacidad en sus empresas en un futuro, el otro 40% aseguró que no.

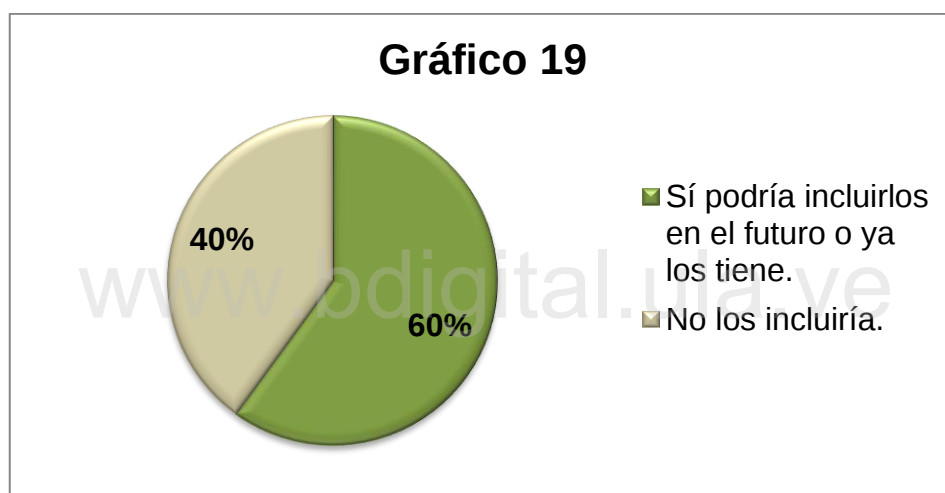


Figura 19. La empleabilidad de las personas con discapacidad. Quintero, A. (2022)

La empleabilidad, según lo establecido en las bases teóricas, es una de las tantas características que actualmente buscan muchos empleadores en sus candidatos, del mismo modo que estos, a la hora de seleccionar optantes para la contratación, buscan un perfil determinado de persona, por lo que, en el caso de las personas con discapacidad, su empleabilidad depende de sus habilidades y también de factores externos como la experiencia laboral, los cuales intervienen en el proceso de ingreso al mundo del trabajo.

Tabla 20			
Ítem 8: Explique cuáles son los mecanismos y políticas establecidas para promover la contratación e inclusión laboral de personas con discapacidad en esta empresa.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Contratación	Entrevista

De los 5 gerentes entrevistados, el 80% afirmó que no existe ningún tipo de política en materia de contratación e inclusión de personas con discapacidad. El 20% restante aseveró que las políticas son las establecidas por el CONAPDIS (Consejo Nacional de Personas con Discapacidad).

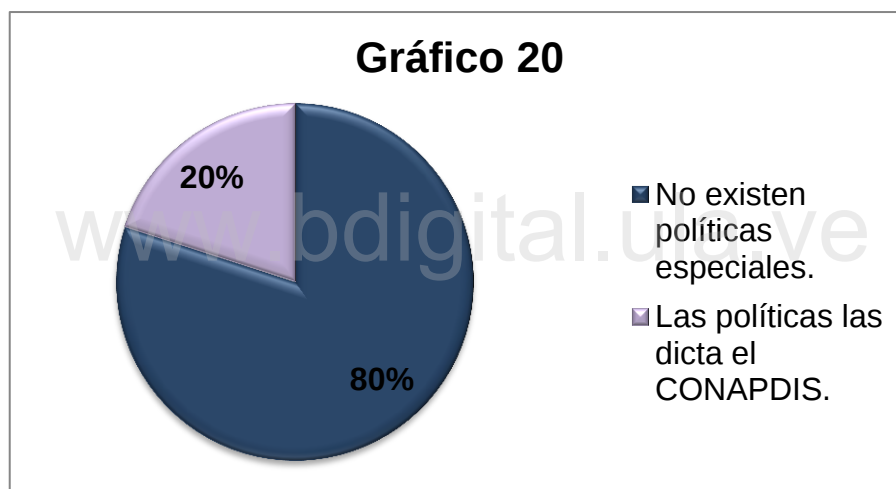


Figura 20. Empleador y contratación. Quintero, A. (2022)

La contratación de las personas con discapacidad hace real la aplicación efectiva de los principios de solidaridad e igualdad en materia de inclusión según lo que ha sido establecido en las bases teóricas. Es así entonces como los resultados arrojaron que, el porcentaje mayor de empleadores afirmó que no existe ningún tipo de política particular en materia de contratación e inclusión. El porcentaje restante afirma que las políticas son las que están determinadas o son establecidas por el CONAPDIS (Consejo Nacional de Personas con Discapacidad). Este organismo regula todo lo relacionado a la discapacidad y sus distintos niveles en distintos ámbitos.

Tabla 21			
Ítem 9: Qué adaptaciones ha hecho o tiene planificado hacer la empresa a la hora de emplear a personas con discapacidad.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Adaptabilidad	Entrevista

De los 5 participantes gerentes, el 40% afirmó no estar dispuesto a realizar adaptaciones, el otro 40% afirmó ya haberlas realizado y el 20% restante afirmó que solo de ser necesario las haría sin explicar de qué clase.

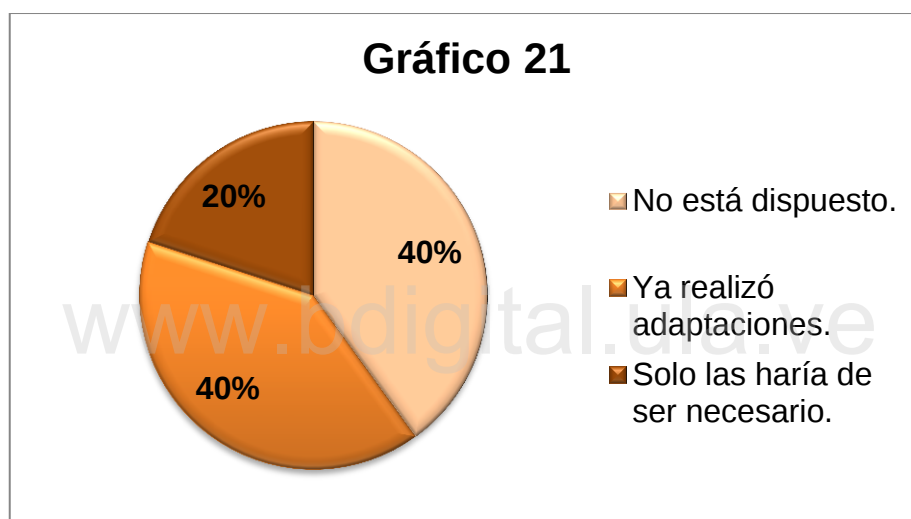


Figura 21. Empleador y adaptabilidad. Quintero, A. (2022)

Conforme a lo establecido en las bases teóricas, es de resaltar que la adaptabilidad dentro de la organización no implica costes económicos elevados o de compleja aplicabilidad, los cambios que se requieren se dan iniciando con un proceso de evaluación del cargo a ocupar, y dichos cambios pueden darse al momento de la creación del puesto, para evitar mayor complicación, es así entonces, como haciendo el análisis comparativo de la teoría con la realidad, en la entrevista los resultados arrojaron que de la totalidad de los empleadores, un porcentaje importante afirmó no estar dispuesto a realizar adaptaciones, mientras que los otros porcentajes demuestran un cambio en la adaptabilidad de la empresa y el porcentaje restante solo lo haría de ser necesario.

Tabla 22			
Ítem 10: La o las personas encargadas de la contratación del personal que labora en esta empresa están capacitadas o reciben algún tipo de capacitación en cuanto a cómo deben proceder para contratar y capacitar a personas con discapacidad.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Gestión gerencial	Capacitación	Entrevista

De los 5 gerentes, el 40% afirmó que capacitan a todo su personal, el 60% restante no realiza ningún tipo de capacitación.

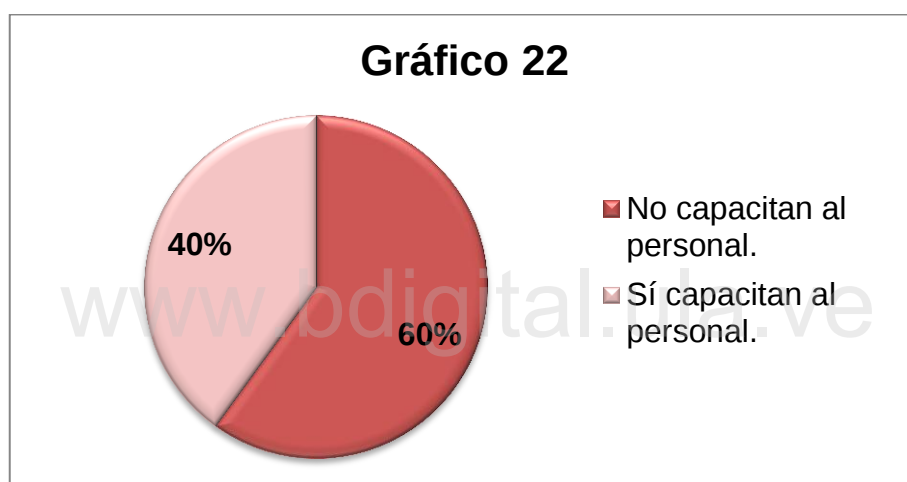


Figura 22. Empleador y la capacitación del personal con discapacidad. Quintero, A. (2022)

La capacitación adecuada parte desde las necesidades que tenga la empresa, buscando así el perfil que más se relacione con sus objetivos; en el caso de la contratación de las personas con discapacidad, se busca que la persona que ocupa el cargo cumpla con sus funciones. En este caso, según lo expuesto en las bases teóricas se explica que al tener la capacitación correcta se busca adaptabilidad y a su vez se evita que ocurran accidentes laborales que puedan empeorar o acrecentar las condiciones de discapacidad que ya posee la persona. En este caso, los resultados demostraron que, de los 5 gerentes entrevistados, es la minoría la que afirmó que capacitan a todo su personal, y más de la mitad restante no realiza ningún tipo de capacitación a ninguno de sus trabajadores.

Tabla 23			
Ítem 11: Se promueve dentro de la empresa la participación de personas con discapacidad en talleres de capacitación y formación, explique cómo.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Gestión gerencial	Participación	Entrevista

De los 5 gerentes entrevistados, el 80% contesto que no, el 20% contesto que sí, sin explicar cómo.

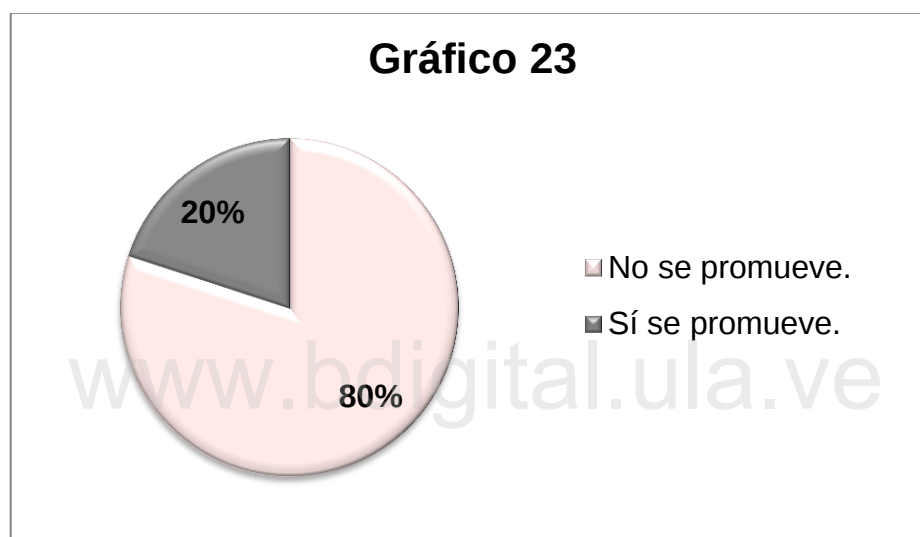


Figura 23. Empleador y participación. Quintero, A. (2022)

Lo expuesto en las bases teóricas explica que la capacitación adecuada, aumenta los niveles de empleabilidad y esto a su vez influye en las tasas de participación laboral de las personas con discapacidad. A mayor grado de empleabilidad, mayor será la participación dentro de las nuevas dinámicas globales del mercado laboral en el tema de la inclusión. La participación va de la mano con las posibles ofertas en el mercado laboral, y la misma también se relaciona con las personas con discapacidad que se ven involucrados en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Tabla 24			
Ítem 12: Existe un manual o guía de procedimientos para la inclusión de personas con discapacidad en esta empresa.			
Categoría: Dueño o empleador.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Seguridad	Entrevista

De los 5 gerentes entrevistados, el 100% afirmó que no existe ningún tipo de manual o guía dentro de la organización en materia de personas con discapacidad.



Figura 24. Empleador y seguridad. Quintero, A. (2022)

Las bases teóricas explican que el derecho al trabajo regula y está sobre entendido que aplica para todas las personas que tengan capacidad de trabajar, por lo que las personas con discapacidad, tienen la habilidad para ejercer cualquier tipo de actividad laboral solo que tomando en cuenta su discapacidad y los procedimientos de inclusión que tenga la empresa que vaya a contratar, es así como los resultados arrojaron que de los 5 dueños o gerentes entrevistados, la totalidad de los mismos afirmó que no existe ningún tipo de manual para la inclusión de personas con discapacidad, que sirva como guía dentro de la organización en materia de contratación y capacitación de los mismos.

Seguidamente, se exponen la presentación de resultados y análisis de la entrevista realizada a la categoría Gerentes de Recursos humanos:

Tabla 25			
Ítem 1: Cuáles son las políticas de esta empresa en materia de contratación de personas con discapacidad.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Contratación	Entrevista

De los 5 gerentes de recursos humanos, el 40% no tiene ningún tipo de política en materia de inclusión, el 20% asevero que debe cumplir con los requisitos para ser contratado, el 20% afirmó que las políticas son las dictadas por el CONAPDIS (Consejo Nacional de Personas con discapacidad) y el 20% restante afirma que las políticas son llevar un mensaje a la sociedad.

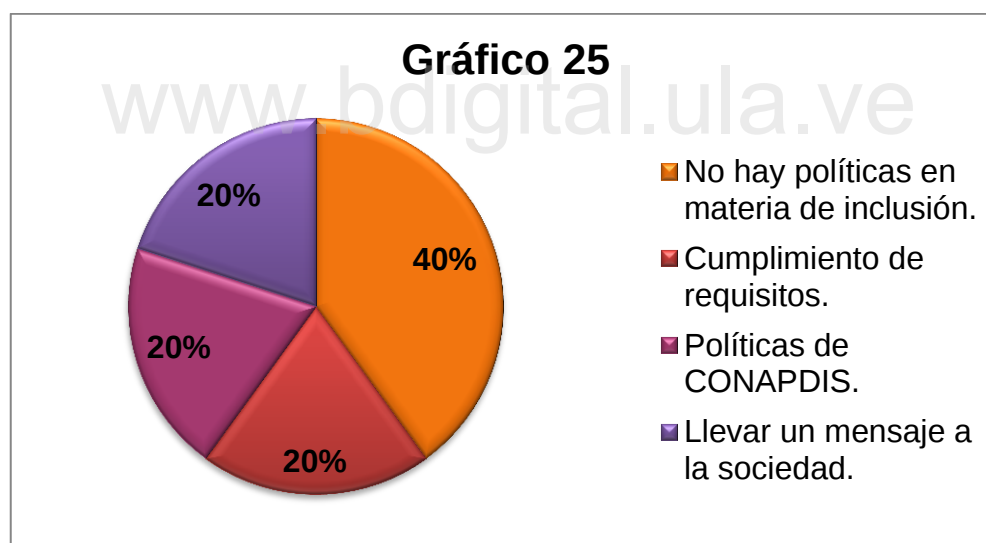


Figura 25. Gerente de Recursos Humanos y contratación. Quintero, A. (2022)

En materia de contratación, según lo expuesto en las bases teóricas las personas con discapacidad, están dentro de los escalafones más bajos en niveles de contratación, de igual forma, la inserción en el mundo laboral de las mismas va a depender en mayor medida de cuáles sean las políticas que aplicará la empresa en esta área.

Tabla 26			
Ítem 2: Conoce los parámetros establecidos en la ley de personas con discapacidad en materia de contratación.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Protección	Entrevista

De los 5 gerentes de recursos humanos participantes, el 60% afirmó que no conoce la Ley, el otro 40% restante asevero sí tener conocimiento de la misma.

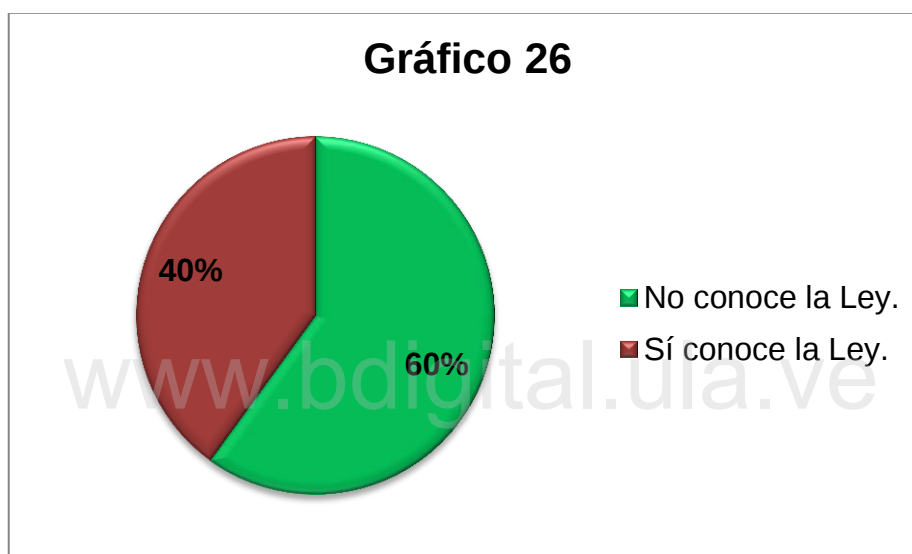


Figura 26. Gerente de Recursos Humanos y protección. Quintero, A. (2022)

Según lo que figura en las bases teóricas de la presente tesis, la protección legislativa del Estado en materia de discapacidad, no garantiza el ingreso de los mismos al mundo laboral, en parte debido al desconocimiento de las leyes que aplican para los casos particulares de las minorías segregadas, es así, entonces como en los resultados se demuestra que de los 5 gerentes de recursos humanos participantes en la entrevista, el porcentaje mayor afirma que no conoce la Ley para personas con discapacidad y el porcentaje restante afirma sí tener conocimiento de la misma, para lograr su aplicabilidad.

Tabla 27			
Ítem 3: Cuáles son los métodos que utiliza la empresa para la selección y reclutamiento de trabajadores con discapacidad.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Gestión gerencial	Empleabilidad	Entrevista

De los 5 gerentes participantes en la entrevista, el 40% afirmó no tener personas con discapacidad, el 20% asevero que seleccionan personas con discapacidad según el porcentaje que les exige el CONAPDIS, el otro 20% respondió que es el mismo CONAPDIS el que les envía el trabajador con discapacidad acorde a la vacante que tienen disponible, y el 20% restante solo contrata por medio de referencia de otro trabajador de allí mismo.

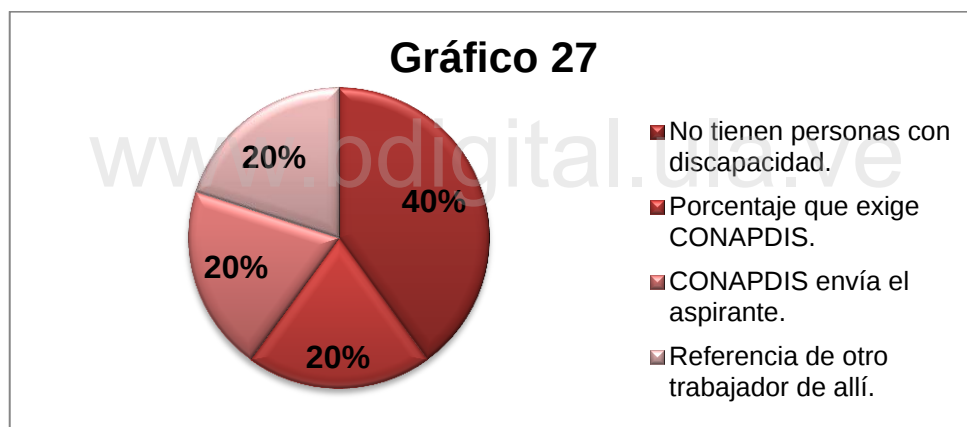


Figura 27. Gerente de Recursos Humanos y empleabilidad. Quintero, A. (2022)

La empleabilidad de las personas con discapacidad según lo que afirman las bases teóricas, depende en mayor medida de la capacidad y habilidades que tengan estos, depende de igual forma de la cartera de trabajos a las que hayan podido acceder las mismas, el tiempo de duración dentro de cada trabajo, involucrando de igual forma a la sociedad, y de las políticas que emprende el Estado y la sociedad civil hacia el sector con discapacidad, es así entonces, como los resultados arrojaron que en un porcentaje importante de las empresas, el CONAPDIS, es el encargado de ingresar al trabajador o de determinar cuántos trabajadores deben tener dentro de las organizaciones.

Tabla 28			
Ítem 4: Cuando contratan personas con discapacidad bajo qué modalidad lo hacen.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Parámetros de inclusión	Modalidad	Entrevista

De las 6 empresas participantes, el 60% dijo que el aspirante con o sin discapacidad debe tener conocimiento en el área para la cual está aspirando, cumplir con todos los requisitos y pasar por un periodo de prueba inicial para contratarlo de forma permanente. El 20% afirmó realizar el proceso de contratación por medio de una consultora externa y el otro 20% contrata por tiempo indeterminado, después de un periodo de prueba, a nuevo personal a través de referencias internas de los mismos trabajadores de allí.

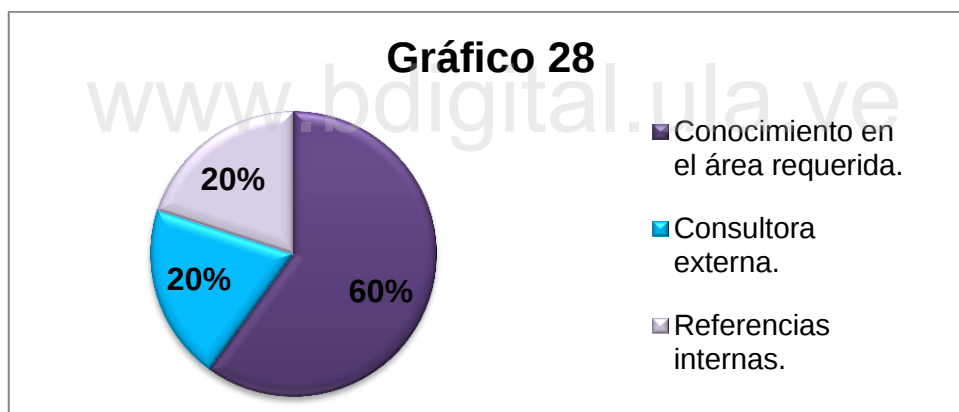


Figura 28. Gerente de Recursos Humanos y la modalidad de contrato. Quintero, A. (2022)

Es así, como relacionando los resultados arriba mencionados con la teoría expuesta, las personas optantes en cada organización, muestran un cumulo de habilidades, realidades diferentes, entornos familiares desiguales, lo que se entiende como, dependiendo de esto y de su conocimiento, las modalidades de empleo bajo las cuales se puede lograr contratar a una persona con discapacidad, son variadas, e irán conforme a la realidad de cada una de las mismas. Lo que se busca con la modalidad adecuada es lograr la correcta adaptación de la persona en el trabajo a desempeñar.

Tabla 29			
Ítem 5: Qué escala salarial y criterios existen en la empresa para establecer los sueldos de los trabajadores.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Parámetros de inclusión	Salario	Entrevista

De los 5 participantes gerentes de Recursos Humanos, el 60% que la escala salarial va a depender del cargo que ocupe el trabajador, el 20% contesto que el sueldo varía por un bono de productividad, y el 20% restante afirma que el sueldo varía debido a una comisión extra por ventas.

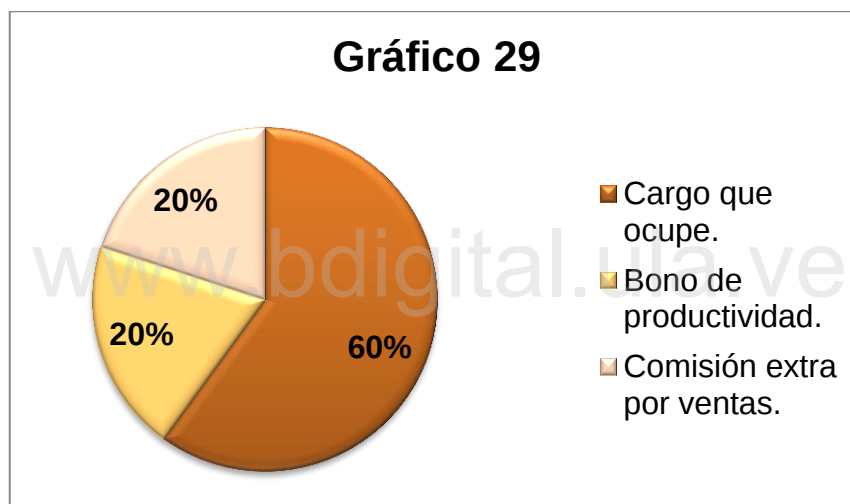


Figura 29. Gerente de Recursos Humanos y el salario. Quintero, A. (2022)

Los sueldos de las personas con discapacidad según las bases teóricas, varían en comparación con el de las personas convencionales, y dependen del nivel de profesionalización de la persona con diversidad, de igual forma, los salarios en cantidades significativamente inferiores, no deben ser un justificativo por el simple hecho de tener una discapacidad, si de verdad su productividad no se reduce debido a dichas condiciones. En las empresas los resultados demostraron las variaciones para establecer los sueldos, y la mayoría de los mismos varían en base al cargo que ocupe dentro de la organización.

Tabla 30			
Ítem 6: Tiene o recibe usted algún tipo de capacitación en cuanto a cómo proceder a la hora de contratar y capacitar a alguna persona con discapacidad.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Gestión gerencial	Capacitación	Entrevista

De los 5 gerentes de recursos humanos, el 80% afirmó no recibir ningún tipo de capacitación para contratar a personas con discapacidad, el 20% sí la recibe.

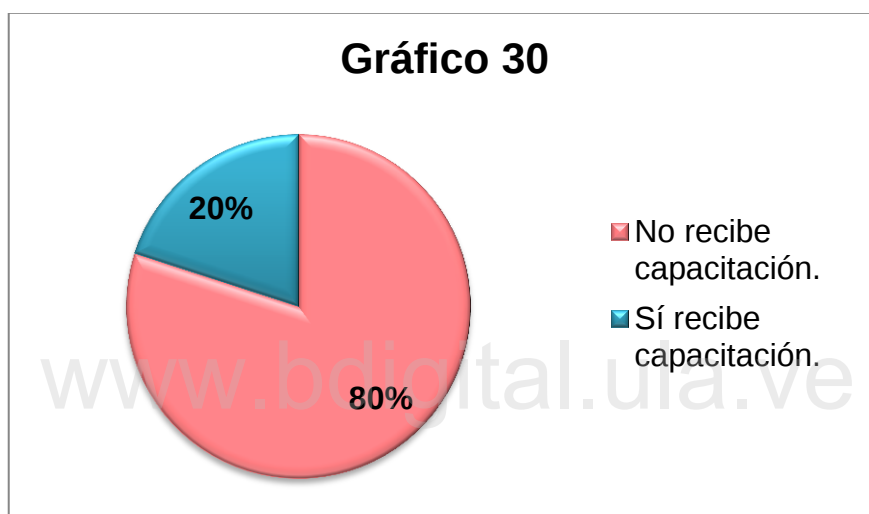


Figura 30. Gerente de Recursos Humanos y la capacitación. Quintero, A. (2022)

La capacitación trae consigo beneficios positivos para los trabajadores y para la organización en sí, lo que repercute de forma directa en el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, y la falta de capacitación influye también en los niveles de productividad. Según lo establecido en las bases teóricas los métodos de capacitación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad pueden ser variados, por lo que para saber cuáles son los mejores, bastará una prueba de aptitudes y la evaluación de las competencias del personal, dentro de los ámbitos pertinentes, para constituir un punto de partida para la elaboración de las medidas apropiadas para la capacitación correcta.

Tabla 31			
Ítem 7: Al contratar a una persona con discapacidad, evalúan sus condiciones para ubicarla en el puesto adecuado a su desempeño y habilidades.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Gestión gerencial	Evaluación	Entrevista

De los 5 gerentes de Recursos Humanos, el 40% no realiza evaluación de ninguna clase, el 60% sí realiza evaluación al ingresar el trabajador con discapacidad.

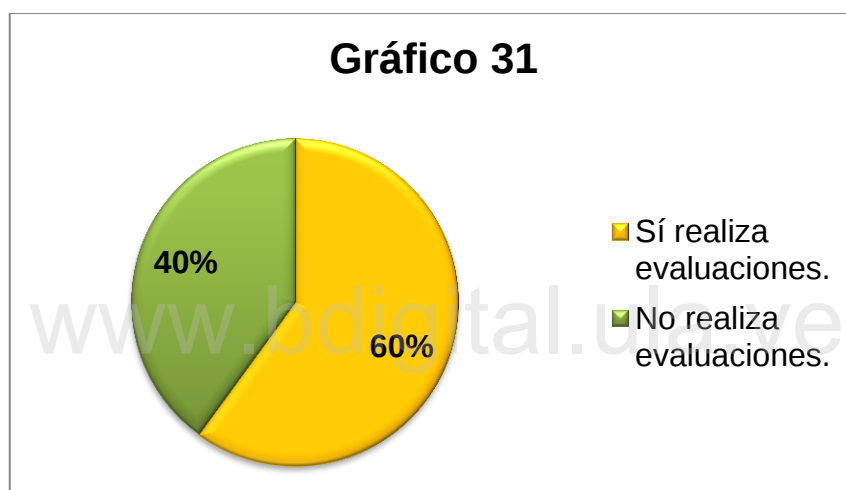


Figura 31. Gerente de Recursos Humanos y la evaluación. Quintero, A. (2022)

Los resultados demostraron que de la totalidad de gerentes, el porcentaje minoritario de las empresas participantes no realizan ningún tipo de evaluación, y según lo establecido en las bases teóricas, el tipo de organización, su cultura, sus valores y la clase de liderazgo por parte de la alta dirección de la empresa, determinan los límites para la correcta realización de cada paso dentro del proceso de selección, contratación, capacitación y posterior evaluación de desempeño del personal con o sin discapacidad, en algunos casos la estandarización de las pruebas a la hora de evaluar, deja de lado la adecuación para las personas con discapacidad.

Tabla 32			
Ítem 8: Qué actividades de mejoramiento desarrollarían en el personal con discapacidad que tiene o podría tener la empresa para su mejor adaptación.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Adaptabilidad	Entrevista

De los 5 gerentes de recursos humanos participantes en la entrevista, el 80% no cuenta con ninguna clase de actividades para las personas con discapacidad, el otro 20% afirmó tener actividades recreativas para mejorar la adaptación de los mismos en la empresa.

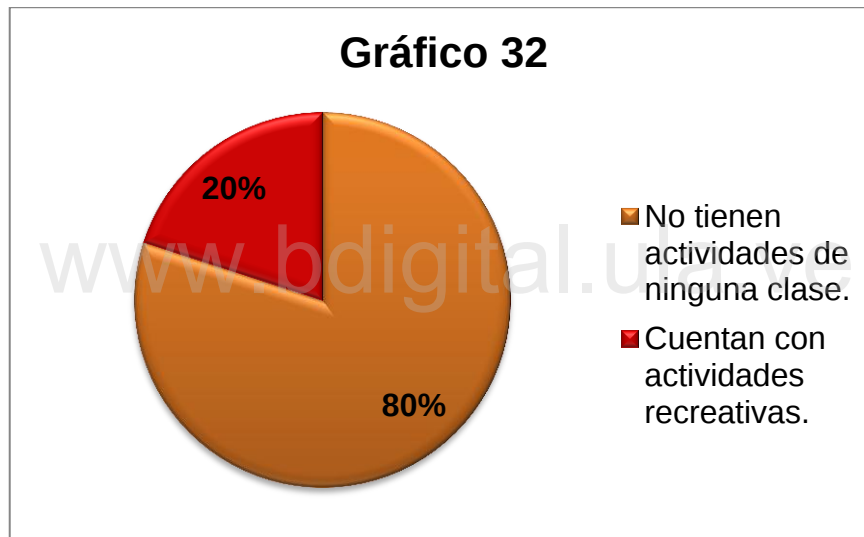


Figura 32. Gerente de Recursos Humanos y la adaptabilidad. Quintero, A. (2022)

Para lograr la adaptabilidad de los trabajadores en la empresa, según lo explicado en las bases teóricas los gerentes pueden realizar distintos tipos de actividades y modificaciones en la organización, tomando en cuenta los avances tecnológicos y los entornos, para dar respuesta a las demandas de los trabajadores. Las adaptaciones no solo requieren modificaciones en el ámbito físico, también implican actividades recreativas, entre otras, el valor principal hoy día dentro de cualquier empresa, es lograr un equilibrio entre la vida personal y la vida profesional de cada uno de los integrantes del equipo laboral.

Tabla 33			
Ítem 9: Con cuánta frecuencia realizan evaluaciones de desempeño y seguimiento de las mismas.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Seguimiento	Entrevista

Los 5 participantes gerentes de Recursos Humanos, el 40% afirmó que no hacen ni evaluaciones de desempeño ni seguimiento de ninguna clase, el 20% afirmó realizar una evaluación solo al inicio en el periodo de prueba del trabajador, el 20% asevero realizar dos evaluaciones al año sin seguimiento respectivo, y el 20% restante ejecuta evaluaciones cada 15 días con su respectivo seguimiento.

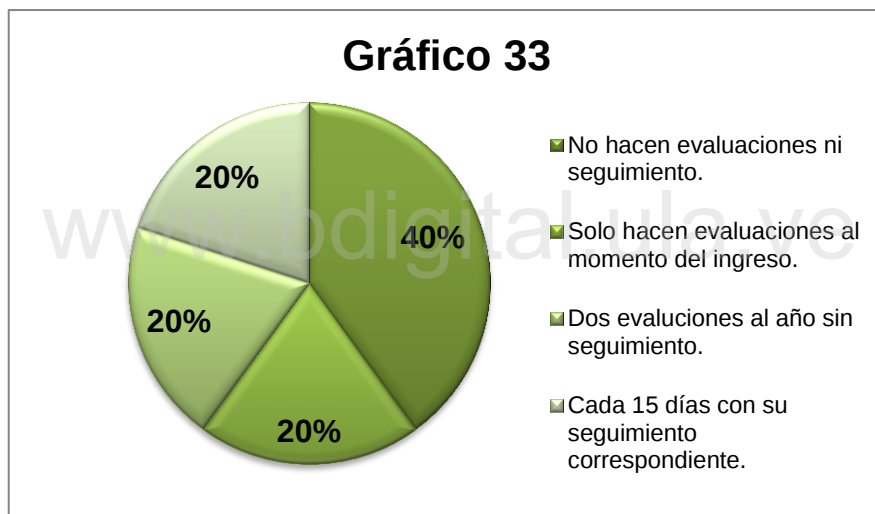


Figura 33. Gerente de Recursos Humanos y el seguimiento. Quintero, A. (2022)

La teoría explica que el seguimiento constante de las condiciones laborales que se modifican, para facilitar el acceso y la adaptabilidad de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, es una herramienta útil y necesaria, que ayuda a evaluar constantemente si el rendimiento del trabajador, está acorde a los objetivos organizacionales. En sí, las bases teóricas establecieron que el seguimiento busca conseguir un equilibrio entre el bienestar y las condiciones ambientales para la mayor comodidad de las personas, y entre el rendimiento laboral y los máximos niveles de productividad.

Tabla 34			
Ítem 10: La empresa ha hecho adaptaciones en materia de accesibilidad y en los horarios para las personas con discapacidad.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Parámetros de inclusión	Horario	Entrevista

De los 5 participantes gerentes de recursos humanos, 20% ha hecho cambios en materia de horarios para las personas con discapacidad, el otro 80% no ha hecho ningún tipo de modificación ni en el horario ni en materia de accesibilidad para los trabajadores con discapacidad.

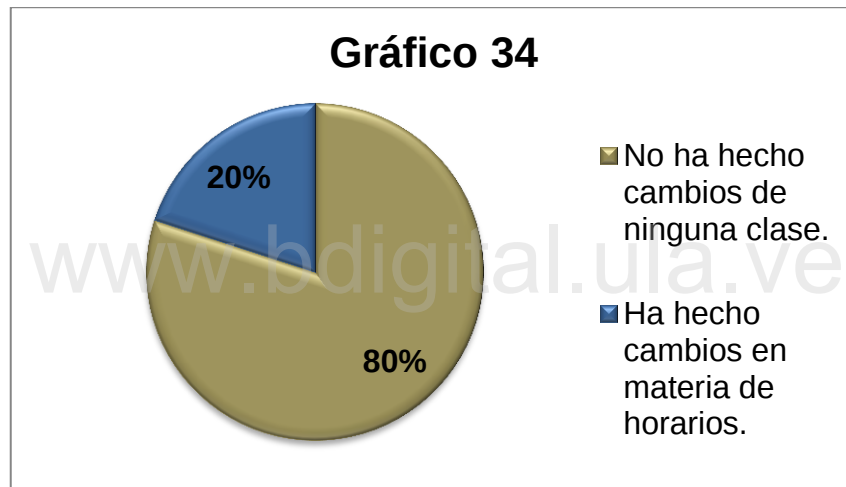


Figura 34. Gerente de Recursos Humanos y horarios. Quintero, A. (2022)

Tener en cuenta el horario flexible para los trabajadores, es un medio más de adaptabilidad dentro de la organización, en el caso de las personas con discapacidad, es difícil conciliar la vida privada con la vida laboral según lo establecido en las bases teóricas, es por esto, que una de las razones que sirve de motivación dentro de la jornada para este grupo, es la flexibilidad en el horario, destacando que no debe confundirse con relajación de la ejecución de las tareas o cumplimiento de obligaciones, contrastándolos con los resultados demostrados, solo el 20% de la totalidad de las organizaciones, ha realizado cambios en temas de horario para personas con discapacidad.

Tabla 35			
Ítem 11: Existe un manual o guía de procedimientos para las políticas en materia de inclusión.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Ámbito laboral	Lineamientos legales	Seguridad	Entrevista

De los 5 gerentes de recursos humanos participantes en la entrevista, el 100% afirmo que no existe ningún tipo de manual.

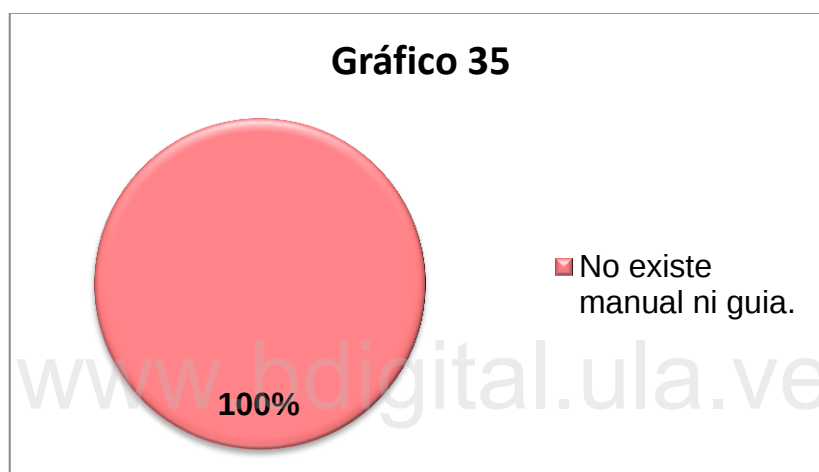


Figura 35. Gerente de Recursos Humanos y seguridad. Quintero, A. (2022)

Los resultados de la entrevista arrojaron que en ninguna organización cuentan con un manual procedimental para regular la inclusión de personas con discapacidad, el cual sirve como guía para poder ampliar el conocimiento en materia de inclusión. Según lo establecido en las bases teóricas la seguridad en el medio ambiente de trabajo para las personas con discapacidad, es un factor importante a tomar en cuenta, debido a que las personas con diversidad realizan un trabajo con una carga más pesada, por el solo hecho de poseer ciertas limitaciones que no permiten su libre desenvolvimiento, por lo que a veces resulta difícil compatibilizar su trabajo con un sistema de prestaciones contributivo.

Tabla 36			
Ítem 12: Cómo promueven el bienestar y la seguridad de sus trabajadores.			
Categoría: Gerente de Recursos Humanos.			
Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
La discapacidad	Condiciones laborales	Bienestar	Entrevista

De los 5 gerentes de Recursos Humanos, el 40% aseguraron generarles bienestar y seguridad a sus trabajadores por medio del sueldo, el 20% a través de seguridad industrial, el 20% con la aplicabilidad de leyes y actividades recreativas y el 20% restante por medio del departamento de higiene y seguridad laboral.

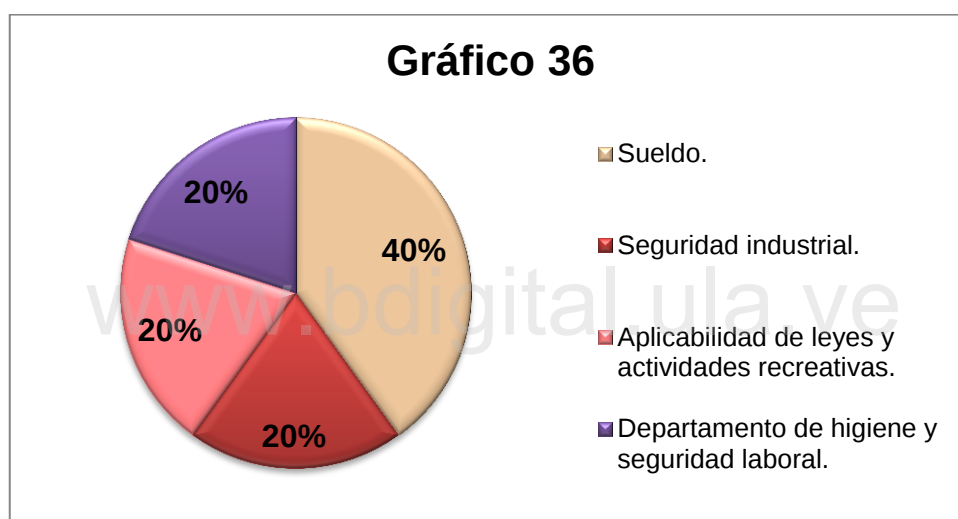


Figura 36. Gerente de Recursos Humanos y bienestar. Quintero, A. (2022)

Las bases teóricas de la presente investigación explican el bienestar laboral como una de las claves para conseguir trabajadores motivados, productivos y comprometidos con la empresa, por lo que distintas organizaciones buscan resolver las demandas de su equipo de trabajo, por medio de las estrategias empresariales, que impliquen cambios significativos en la cultura laboral, que permita al trabajador decidir cómo ejecutar su trabajo de mejor manera y a su vez, mantener altos niveles de rendimiento y productividad.

Es así entonces, como se da fin a la presentación de resultados y análisis de la aplicación del instrumento, el cual fue la entrevista realizada a las categorías personas con discapacidad, empleadores o dueños y gerentes de Recursos Humanos. En el próximo apartado, según estos insumos investigativos se procederá a dar inicio a las conclusiones concernientes y el cierre de las respuestas de los objetivos, para dar la culminación efectiva de la presente investigación, con las respectivas recomendaciones realizadas por la autora de este estudio.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En un principio, el referirse al término conclusión, se relaciona con el punto final o la última parte que se le da a un tema en concreto. En el caso particular de los trabajos de investigación, es en la conclusión donde se da el cierre del objeto de estudio, en ella se responde a las preguntas planteadas en el planteamiento del problema, relacionadas principalmente con el objetivo general y con los objetivos específicos. En algunos casos, las conclusiones pueden arrojar nuevos hallazgos acerca de un tema en particular, siempre de conformidad con lo previamente analizado y estudiado, a lo largo del trabajo de investigación.

Es importante destacar, que si bien es cierto la conclusión parte de la opinión subjetiva del autor de la investigación, esta no es simplemente un pronunciamiento o resumen del estudio en sí en base a su criterio, sino que la misma está formada por un conjunto de argumentos lógicamente derivados de las premisas planteadas a lo largo de la investigación, por esta razón, es que es tan importante conocer el tema objeto de estudio, a profundidad, para poder obtener un cierre de la investigación y lograr de este modo, obtener conocimientos finales acerca de la materia abordada.

En este orden de ideas, para lograr obtener las conclusiones pertinentes previamente debe haberse expuesto un conjunto de resultados, que han sido preliminarmente evaluados a través de técnicas e instrumentos metodológicos relacionados con la materia en sí. Los mismos, plantean a través del análisis presentado, un cúmulo de conclusiones y recomendaciones, que el investigador explica posteriormente en el capítulo siguiente. Es de allí, donde surge y se expone el contraste entre el problema planteado y el entorno social real, lo que en

algunos casos comprueba o no las hipótesis formuladas en el inicio de la investigación.

El autor Sabino (1992), explica que: “Las conclusiones finales sólo resultan pertinentes para responder al problema de investigación planteado cuando, en la recolección, procesamiento y análisis de los datos, se han seguido los lineamientos que surgen del marco teórico” (p. 145). Lo que explica lo anteriormente expuesto en los párrafos que le anteceden, las conclusiones solo van a obtenerse, una vez cumplido con todos los pasos previos de la investigación, y es en esta en donde la información se mostrará de forma tal que demuestre al lector la secuencia lógica de hechos, que se relacionan entre sí, siendo presentados de forma coherente.

Es así entonces, en función de materializar los resultados y análisis expuestos en el capítulo que antecede, que se da inicio a la presentación de la conclusión de la investigación actual. El tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es un tópico bastante controvertido hoy día, que ha demostrado ser de poco interés para las políticas públicas formuladas por los Estados. Es importante recordar que, siguen siendo grupos discriminados en su mayoría, debido a que las personas convencionales se siguen enfocando más en su discapacidad o las limitantes que puedan tener al ejercer alguna actividad, que en las habilidades con la que los mismos cuentan.

Seguidamente, el haber realizado el presente estudio, con base a lo expuesto en el marco teórico y al constatar en la realidad social de las personas con discapacidad, por medio de la aplicabilidad de los instrumentos de recolección de datos, es de señalar que, este conjunto de individuos, lo que principalmente buscan y desean con fervor al ejercer una actividad laboral, es gozar de independencia y autonomía, lograr realizar por sí mismos la ejecución de distintas acciones sin la intervención de terceros, además de poder generar un ingreso

económico, que les funcione de sustento para cubrir sus necesidades básicas para sí y para prestar el apoyo a sus familias.

De esta manera, con la presente investigación, después de todas las consideraciones antes mencionadas, es necesario primordialmente mencionar, que como investigadora, se logró el cumplimiento del objetivo general el cual es “Evaluar la inclusión de personas con discapacidad como Recurso Humano en el ámbito laboral de las empresas privadas pertenecientes al municipio Campo Elías del estado bolivariano de Mérida”, y al cual se le dio respuesta de manera efectiva por medio de la aplicación de los instrumentos pertinentes a las distintas categorías.

En la respuesta al objetivo general, se concluye que existen debilidades en la inclusión y en los temas relacionados a la discapacidad, los niveles de inserción siguen siendo proporcionalmente bajos dentro del empresariado del municipio Campo Elías, y se ha comprobado a través de los resultados que predomina el desconocimiento general de los empleadores y de las mismas personas con discapacidad en cuanto a sus propios derechos, en el área legislativa, normativa y procedimental a la hora de proceder para la contratación. Es por esto que, es de destacar que para lograr dar respuesta al objetivo general como se hace mención, se desarrollaron y ejecutaron cada uno de los objetivos específicos, por medio de un conjunto de pasos, que han llevado a la consecución del cumplimiento del objetivo general como su respuesta.

Subsiguientemente, con base a los resultados obtenidos y en aras de dar respuesta al objetivo específico número 1: “Determinar cuáles son los parámetros y el cumplimiento de la Ley para las personas con discapacidad en la muestra objeto de estudio”, permite concluir a la investigadora que la Ley para personas con discapacidad, en efecto es poco conocida en el ámbito empresarial, además de que la comprensión de la misma es meramente superficial, su aplicabilidad presenta debilidades, en vista de que los parámetros y mecanismos que utilizan

las empresas para lograr el cumplimiento de la Ley, es simplemente cumplir con el porcentaje establecido en la misma, sin realmente analizar a fondo cómo se podría implementar de mejor forma una inclusión laboral real y efectiva, y no someramente, para evitar las sanciones respectivas por falta de cumplimiento.

Los empleadores actuales están al tanto de que deben cumplir cualquier ley establecida en el territorio, para evitar las sanciones impuestas por El Estado. Este ha demostrado incansablemente, ser un Estado inquisitivo, el cual sanciona y coacciona por medio de distintos mecanismos, el incumplimiento de la Ley, lo cual representa un problema a la hora de garantizar la efectividad de las mismas. Sin embargo, hoy día, lo que los empresarios implementan y conocen superficialmente es que deben emplear a personas con discapacidad porque existe una ley que así lo establece, sin realmente conocer a fondo por qué deben hacerlo, cuántas personas deberían estar dentro de la plantilla, y los beneficios que esto conlleva.

El problema en sí, se presenta debido a que a pesar de que existen varias leyes que contemplan y regulan diversos aspectos en materia de discapacidad, desde el ámbito social, pasando por el educativo, cultural, y laboral, se evidencia que para poder practicar una inclusión laboral real, lo primero es conocer cuáles son los mecanismos, parámetros y regulaciones establecidas en la legislación nacional, y de igual forma, es básico que el Estado, impulse el conocimiento y la información establecida en la misma desde el punto de vista propicio, para garantizar la efectividad y el cumplimiento legislativo en materia de discapacidad.

En este sentido, resulta fundamental destacar que no solo basta con que las leyes estén creadas, sino que realmente su aplicación sea efectiva, siendo promovida desde todos los ámbitos y sectores para poder garantizar su pleno cumplimiento, lo que a su vez traería como consecuencia, el hecho de que las personas con discapacidad conozcan cuáles son sus derechos y al mismo tiempo, la sociedad reconozca los mismos. El fomentar una cultura inclusiva desde el

punto de vista normativo, parte desde hacerles conocer sus derechos y garantizarles el acceso a una vida digna por medio de un trabajo.

Por otra parte, para dar respuesta al objetivo específico número 2: “Diagnosticar los mecanismos establecidos por las empresas para la inclusión de personas con discapacidad”, y tomando en cuenta los resultados obtenidos por medio del instrumento de recolección de datos, demuestra que los empleadores carecen de herramientas y mecanismos especializados en el área de contratación e inclusión de personas con discapacidad. Para algunos empleadores, es más fácil establecer un perfil específico a un puesto dentro de la organización, por lo que buscan ciertas características con las que debe contar el candidato para lograr obtener el empleo, lo cual es un error común en las organizaciones en general; sin conocer que las personas con discapacidad, cuentan con un abanico de habilidades y experiencias.

En algunos casos, otras empresas en su minoría, optan por seguir los lineamientos establecidos por el CONAPDIS (Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad), el cual es un ente encargado de ejecutar las políticas públicas y estrategias, a los fines de garantizar la inclusión de este colectivo en la sociedad, y es aquí entonces donde se reitera la necesidad imperiosa de que el Estado fomente y promueva el conocimiento en materia de discapacidad, por distintos métodos, partiendo desde el ámbito legislativo, sin necesidad de ser inquisitivo, sino buscando mecanismos adecuados como una oferta de incentivos, para velar por el cumplimiento efectivo de las leyes, donde ciertamente se beneficie el sujeto de derecho, que en este caso, son las personas con discapacidad.

Igualmente, los gerentes encargados del área de Recursos Humanos (RR.HH) dentro de las empresas, carecen del conocimiento adecuado para contratar a personas con discapacidad, o la poca información que manejan la conocen a su manera y desde su perspectiva, y desafortunadamente la misma presenta errores y requiere de capacitación y es así como lo demuestran los

resultados expuestos en el capítulo anterior. En relación con el área de contratación de este grupo, son muy pocos los que tienen algún lineamiento especial de parte del empleador para ejecutar dicha actividad. En opinión de la investigadora, estos cargos deben ser ejercidos por personas que conozcan, o al menos tengan noción básica, de cuál es la mejor forma de incluir laboralmente a una persona con diversidad funcional, y desafortunadamente sin contar con una guía o conocimiento base de partida, es difícil que estos, puedan buscar las potencialidades con las que cuenta un candidato con discapacidad.

Del mismo modo, para dar respuesta al objetivo específico número 3: “Verificar los métodos de gestión gerencial para la capacitación y adaptación de las personas con discapacidad”, el cual atañe al tema de la capacitación del personal en general, en particular de los gerentes de RR.HH, es importante destacar en un principio que primordialmente, lo que toda empresa busca es que las personas que ocupen los cargos, cumplan cabalmente con el ejercicio de las funciones que requieren los mismos, cómo lo logran, por medio de la capacitación efectiva, que proporciona el conocimiento para materializar las atribuciones del mismo. Es así entonces, como la capacitación se relaciona de manera directa con la adaptabilidad y el desempeño en el ejercicio del cargo.

Al hablar de capacitación en materia de contratación, por parte de los gerentes de RR.HH, los empleadores están en el deber de formular una correcta preparación y formación a su equipo de trabajo en general, pero especialmente a sus gerentes, para que sean estos los que tengan la habilidad de seleccionar, reclutar y contratar personas con diversidad, adaptando las vacantes disponibles dentro de la empresa al perfil de los mismos, realizando los ajustes correctos en materia de accesibilidad y adaptabilidad, todo esto siempre dentro del marco empresarial para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, logrando el éxito en las estrategias y metas empresariales.

A criterio de la investigadora, la capacitación para reclutar y seleccionar personal, no solo debe basarse en formar al empleado acerca de escoger distintos aspirantes que encajen perfectamente dentro del perfil del optante, y para que cumpla las funciones de los cargos vacantes, también debe relacionarse con proporcionar a sus trabajadores información pertinente, actualizada y práctica en materia de discapacidad, todo esto como parte integrante del plan y estrategia empresarial, impulsando estrategias innovadoras en materia de inclusión e integración.

Consecutivamente, la capacitación de los gerentes, para que estos a su vez formen a su equipo de trabajo, especialmente a las personas con discapacidad, es tan importante y necesaria como cualquier otra, debido a que en su mayoría, son ellos los que cuentan con mayores responsabilidades que el resto. El objetivo siempre debe ser proporcionarle a estos cargos, la mayor cantidad de herramientas y conocimientos para un mejor desempeño laboral, lo que a su vez implica que esta información recibida, también puede ser proporcionada directamente al personal bajo su cargo, para que estos cuenten con un mejor y mayor desenvolvimiento en su área de trabajo.

En consecuencia, todo lo previamente expuesto se resume en el último objetivo específico número 4: “Elaborar una guía procedimental para la existencia de políticas adecuadas para las personas con discapacidad como Recurso Humano en las empresas ya señaladas”, lo que permite demostrar que en la población como norma, rige el desconocimiento, los prejuicios, los estereotipos acerca de cómo cumplir o encajar dentro de los criterios impuestos en la sociedad, rechazando de esta forma todo lo que resulte ser diferente o fuera de lo común, y a criterio de la investigadora, la inclusión de los grupos minoritarios, especialmente, de las personas con discapacidad, es un tema que es prioritario.

Ante todo, justificar la exclusión social y laboral con el desconocimiento, supone una pérdida infundada de talento humano capaz, es cerrar las puertas a

personas que cuentan con herramientas diferentes a las personas convencionales, debido a su misma discapacidad. Formar una sociedad inclusiva significa ver las diversidades como oportunidades que puede ofrecer alguien, para hacer crecer a la colectividad. Conocer y manejar la definición real del término inclusión e impulsarlo, especialmente en el ámbito laboral, es lo que hace dejar de lado la desigualdad y la injusticia.

Finalmente, es indispensable para la perspectiva de la investigación que, en virtud de todo el tránsito del estudio, es de destacar que el problema planteado, la justificación, los objetivos enmarcados en el área a investigar, los antecedentes, las bases teóricas expuestas, la definición de términos básicos, las bases legales, el camino metodológico a seguir, los instrumentos a aplicar para la obtención de resultados y el análisis de los mismos, produjeron en sí las presentes conclusiones a saber. A continuación las conclusiones pertinentes a las que pudo llegar la investigadora como consecuencia de la investigación realizada:

1. El Estado juega un papel importante en el fomento de la aplicación de las leyes, y es este mismo que ha demostrado ser sancionatorio, por lo que los empleadores carecen parcialmente de la información oportuna relacionada con el área de la discapacidad e inclusión establecida en las leyes, primeramente por falta de estrategias para contratar, capacitar y adaptar el medio ambiente de trabajo, segundo debido a la inexistencia de instrumentos reales que faciliten el proceso de inclusión laboral en sus organizaciones empresariales y tercero en vista de que es el mismo Estado el que se encarga de solo sancionar por falta de cumplimiento.
2. Los empresarios, no cuentan con las herramientas necesarias para seleccionar y contratar a personas con discapacidad, por lo que en algunos casos, es esta misma falta de conocimiento lo que perjudica a los posibles optantes con diversidad, debido a que son contratados sin tomar en cuenta su adaptación y accesibilidad en el medio ambiente de trabajo que

requieren, o los empleadores deciden simplemente dejar de lado este paso y optan por no contratar a personas pertenecientes a este colectivo.

3. Queda demostrado entonces que impera el desconocimiento en el área de discapacidad e inclusión, no solo por parte de los altos directivos sino también por parte de los gerentes de RR.HH, los cuales son los encargados de seleccionar y reclutar candidatos con discapacidad, y es aquí donde se demuestra que no existe capacitación de ninguna clase en materia de inserción laboral. En su mayoría, los gerentes de RR.HH no cuentan con el conocimiento ni tienen las herramientas necesarias, para transmitir información pertinente en materia de discapacidad y muchos menos para lograr cumplir con la contratación adecuada de personas con diversidad.
4. Es así entonces, como los resultados demuestran que las empresas participantes en el estudio de la investigación no cuentan con una guía, o con métodos procedimentales que les amplíen el espectro de información y manejo de las prácticas adecuadas en materia de inclusión y discapacidad. Los resultados arrojaron que si bien es cierto, en el 50% de las empresas entrevistadas existen personas con discapacidad laborando, aún hay barreras que superar y fomentar además los beneficios que trae para las empresas el contar con este personal, la utilización de los términos correctos en materia de discapacidad, y herramientas pertinentes.

Recomendaciones

Primeramente, las recomendaciones son un conjunto de sugerencias que pueden contemplar en algunos casos, acciones a realizar, las cuales son construidas por el investigador, acerca de distintos aspectos que presentan debilidades o deficiencias en el tema objeto de la investigación, las mismas están relacionadas directamente con las conclusiones, y en la mayoría de los casos generan aportes a la materia objeto de estudio para que posteriormente, distintos

investigadores puedan tomar las mismas como antecedente para seguir indagando en dicha área.

Tomando en cuenta la relevancia social que tiene el presente estudio, y en función de los resultados obtenidos, a continuación se presentan un grupo de recomendaciones para ser tomadas en cuenta por los legisladores, por los empleadores, por los gerentes de recursos humanos y para las personas con discapacidad que hacen vida dentro y fuera de las empresas, e igualmente para cualquier persona que pueda tener interés en dicha área, esto, siempre tomando en cuenta los objetivos planteados dentro de la investigación y con el fin último de mitigar el desconocimiento en materia legislativa en el área de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- 1- Se recomienda que, en vista de que el Estado es el principal promotor de las leyes, las mismas sean dadas a conocer por distintos mecanismos para la población en general, especialmente para las personas con diversidad, y formar estrategias y políticas públicas para garantizar la aplicabilidad y eficacia de las propuestas, desde el punto de vista normativo e institucional, que sean necesarias en materia de inclusión, utilizando un conjunto de incentivos y beneficios laborales para el empresariado, el cual es uno de los principales actores que convergen en la participación e inclusión laboral de este grupo.
- 2- Del mismo modo, se recomienda para los empleadores que hacen vida dentro del municipio Campo Elías, ampliar su conocimiento en materia de inclusión y aplicar las leyes con propuestas efectivas, sin direccionarlas solo a la persona con discapacidad que labora en su organización, sino tomando en cuenta acciones de integración real y efectiva, para dar el ejemplo como empresa y fomentar una cultura y sociedad inclusiva.

- 3- Se sugiere, para los empleadores que, establezcan un conjunto de planes, estrategias y políticas en materia de inclusión para fomentar la cultura del respeto y sensibilización para la correcta accesibilidad y adaptabilidad de las personas con discapacidad dentro de las respectivas organizaciones donde laboran, tomando en cuenta la opinión y experiencia que puedan aportar las mismas para la creación de dichos planes, logrando de este modo, el mejor desempeño y ejecución laboral de las mismas.
- 4- Se sugiere para los empleadores fomentar la capacitación y formación correcta en el área de selección, reclutamiento y contratación de personas con discapacidad y en materia de inclusión, para los gerentes encargados del área de recursos humanos.
- 5- Igualmente, se recomienda que los empleadores también capaciten a su personal, especialmente a los gerentes de recursos humanos, para que sean estos los que a su vez, preparen e instruyan a los trabajadores con discapacidad dentro de la organización, prestando así el apoyo necesario para que los mismos logren primeramente ampliar su conocimiento y experiencia laboral y logren obtener la mayor adaptación posible dentro de la ejecución de sus tareas.
- 6- Por último, se recomienda a las empresas, tomar en cuenta la guía procedimental realizada por la investigadora, en donde se van a exponer un conjunto de términos, procedimientos, y pasos para lograr fomentar una verdadera inclusión laboral para las personas con discapacidad.

Para finalizar con el presente capítulo, en consecuencia de las conclusiones y recomendaciones expuestas de forma clara y concisa realizadas por la investigadora, a propósito del desarrollo de esta investigación, se considera necesario tomar en cuenta el siguiente aporte, que consiste en la formulación de una modesta guía procedimental con un conjunto de términos, uso correcto del lenguaje, recomendaciones para la realización de ajustes razonables dependiendo

del tipo de discapacidad y pasos a seguir acerca del procedimiento de selección, reclutamiento, contratación y adaptación para lograr una correcta inclusión laboral de personas con discapacidad del municipio Campo Elías, el cual se presenta a continuación:

Guía Procedimental de Inclusión Laboral de personas con discapacidad

PRESENTACIÓN

La inclusión tiene como objetivo promover que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades, para lograr su pleno desarrollo en la sociedad individualmente, indiferentemente de sus características o habilidades.

Contar con un empleo es una de las tantas vías de inclusión, proporciona seguridad económica y genera independencia y autonomía para las personas con discapacidad.

A continuación se pone a disposición de las empresas públicas y privadas, esta guía, que ofrece la orientación adecuada para poner en práctica la inclusión laboral de personas con discapacidad.

INTRODUCCIÓN

Según cifras oficiales aportadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Banco Mundial, alrededor del 10% de la población total del planeta sufre algún tipo de discapacidad, este porcentaje puede ir en aumento debido al envejecimiento de la población, fallas en la atención preventiva de la salud, las guerras, el mal uso de la tecnología, entre otros. Igualmente, cualquier persona es susceptible de sufrir algún tipo de discapacidad en su vida. Es aquí entonces, donde surge la necesidad de ampliar el conocimiento en materia de discapacidad e inclusión.

Construir una sociedad inclusiva es un trabajo multidisciplinario, donde la importancia radica en que la diversidad en las personas, genera un impulso en el desarrollo y bienestar de la colectividad. De igual manera, fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, es una oportunidad para ellos poder ejercer alguna actividad productiva, lo que genera aumento de su autoestima y mejora la visión de sí mismos.

La inclusión laboral también trata del medio ambiente dentro de la organización, ambiente en el que estas personas se desenvuelven diariamente ejerciendo su trabajo, los factores como: tecnología, apoyo entre compañeros, accesibilidad y sistemas, pueden actuar como barreras o facilitadores; es por esto que, teniendo las condiciones adecuadas en el ambiente laboral que rodea a las personas con discapacidad, se logra obtener oportunidades equitativas, donde existen intercambio de bienes y servicios sin ningún tipo de discriminación y se rompe con las barreras de discapacidad relacionadas con pobreza.

En Venezuela, los convenios y leyes que regulan en la actualidad todo lo relacionado a la inclusión y a la discapacidad son los siguientes: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad (CDPD), Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Ley Orgánica Del Trabajo Para Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), Ley Orgánica para la Protección, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT) y por último en la Ley para las personas con Discapacidad (LPCD).

INCLUSIÓN Y SU DIFERENCIA CON LA INTEGRACIÓN.

La Real Academia Española define la inclusión como: “acción o efecto de incluir” y hace referencia a la aceptación de la diversidad, al reconocimiento de los derechos y acceso a las oportunidades de todas las personas en igualdad de

condiciones; la misma afirma que todos son únicos en capacidades, habilidades y experiencias.

A diferencia de la inclusión, la integración permite incorporar a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, segregándolos en grupos especiales y alejándolos de las personas convencionales, sin permitir su participación efectiva en la organización, ni en las políticas laborales en materia de discapacidad. Dentro de distintas empresas, existe integración, pero no existe real inclusión.

QUÉ ES LA DISCAPACIDAD y TIPOS DE DISCAPACIDAD

Según la RAE, la discapacidad es la “situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social”.

La definición de la discapacidad ha ido evolucionando, y se ha convertido en un concepto en el que se le concibe como una condición que tiene una persona, la cual si bien no le permite su pleno desenvolvimiento en la sociedad debido a la limitación que posee, no imposibilita, que realizando los cambios necesarios dentro de la sociedad, se eliminen las barreras para permitir su completo desarrollo personal. Existen en el mundo distintas clasificaciones de discapacidad dependiendo del autor, sin embargo, a continuación se mencionan las que a criterio de la investigadora, engloban los tipos de discapacidad que existen:

- **Discapacidad física.** Este tipo de discapacidad es aquella que ocurre por el deterioro o por la ausencia de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.
- **Discapacidad intelectual.** Este tipo de discapacidad implica limitaciones en las funciones cerebrales, lo cual puede afectar las capacidades de comprensión, memoria y aprendizaje.

- **Discapacidad psicosocial.** Este tipo de discapacidad se caracteriza por presentar deficiencias o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo.
- **Discapacidad sensorial.** Se caracteriza por la pérdida de alguno de los sentidos, especialmente se utiliza para definir la pérdida visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.

USO CORRECTO DEL LENGUAJE

El lenguaje es un tipo de comunicación sistematizada, con el que cuentan los seres humanos que tiene como objetivo expresar ideas, pensamientos y sentimientos, entre dos o más personas.

A través del lenguaje se formulan los significados de lo que está en el medio ambiente, y se demuestra por medio de la palabra la intención al referirse a algo o a alguien. Es aquí donde radica la importancia de utilizar el lenguaje de forma correcta, debido a que su mal uso puede derivar en un significado distinto al que se quiere expresar.

Al hacer uso del lenguaje para referirse a las personas con discapacidad, aún en la sociedad se utilizan términos incorrectos, peyorativos e inadecuados, que han quedado obsoletos y que resultan discriminatorios para este grupo. El uso indiscriminado de estas palabras, genera un impacto negativo, reduce su autoestima, y a su vez, refleja y refuerza los estereotipos y prejuicios que siguen rigiendo en la sociedad.

Uso incorrecto del lenguaje	Uso correcto del lenguaje
Discapacitados. Inválidos. Minusválidos. Paralíticos.	Persona con discapacidad física.
Personas anormales.	Persona neurotípico.
Ciegos. Sordomudo.	Persona con discapacidad visual o auditiva.
Retrasado mental.	Persona con discapacidad intelectual.
Retardados o lentos.	Persona autista o asperger.
Mongólicos o locos.	Persona T.E.A (Trastorno del espectro autista).
Personas especiales.	Persona con diversidad funcional.

Al hacer una comparación entre personas que no tienen discapacidad y otras que sí, se puede hacer la referencia a las primeras como “personas convencionales”, sin utilizar el término “normal”, debido a que todos los seres, son normales, sin embargo, poseen distintas características que hacen que todos sean diferentes a la vez.

INCLUSIÓN LABORAL Y AJUSTES RAZONABLES

La inclusión laboral busca maximizar la presencia y participación de las personas con discapacidad en el hecho social trabajo, la misma se puede convertir en una estrategia empresarial, donde buscar candidatos que puedan ofrecer nuevos aportes, experiencias y habilidades a la organización, es a su vez promover la diversidad. Las empresas inclusivas fomentan la aceptación, la diversidad, la innovación, y se distinguen del resto en el mundo laboral. Las mismas reconocen los beneficios que implica el contar con un equipo de trabajo con discapacidad.

Para realizar correctamente el proceso de inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral, las empresas deben estar dispuestas a realizar modificaciones en materia de adaptabilidad y accesibilidad dentro de la organización, para que sean las vacantes disponibles las que se puedan adaptar al optante con discapacidad y no al contrario, a este proceso, se le llama **ajustes razonables**.

Los ajustes razonables según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se definen como aquellas “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás”.

Los ajustes deben efectuarse tomando en cuenta la opinión y la experiencia de las personas con diversidad y realizarlos en cada una de las etapas del proceso de selección, reclutamiento, contratación y adaptabilidad de estos, dentro de la organización. Los ajustes razonables van de la mano con la accesibilidad, la cual se define como las adaptaciones que se realizan en el medio ambiente en general, y en la prestación de bienes y servicios, para que todas las personas puedan acceder a ellas en igualdad de condiciones.

PASOS A SEGUIR PARA UNA CORRECTA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES PARTIENDO DESDE EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La inclusión laboral y la realización de ajustes es una decisión que parte desde el máximo jerarca de la organización, y es ejecutada por el departamento de Recursos Humanos (RR.HH), por lo que es necesario implementar un conjunto de pasos para que la estrategia inclusiva funcione y tenga éxito:

- 1- Plantear una estrategia empresarial en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, que involucre todas las áreas, con la realización de ajustes razonables, adhiriéndose a una política de no discriminación y respeto a los Derechos Humanos con base a lo regulado en las leyes actuales.
- 2- Capacitar en materia de discapacidad, al personal encargado del proceso de selección, reclutamiento y contratación, para que realicen estos procedimientos de manera adecuada.
- 3- Al iniciar el proceso de selección y reclutamiento, anunciar la disposición a aceptar currículum y hojas de vida de personas con discapacidad, y en la búsqueda de los mismos enfocarse en las habilidades y competencias que tengan, y no en su discapacidad. Posteriormente exponer dentro de las vacantes cuáles son las habilidades y competencias mínimas, con las que debe cumplir el candidato para la ejecución del cargo, siempre tomando en cuenta la carga física, sensorial y cognitiva del mismo.
- 4- Para lograr adaptar una vacante a un perfil con discapacidad, deberá tener claro cuáles son las competencias y funciones que debe cumplir ese cargo en particular, y cuáles son las herramientas que requiere el puesto para la ejecución del mismo, basándose en esto puede determinar la cantidad de apoyo y las modificaciones que haya que hacer, que requiera la persona de acuerdo a su tipo de discapacidad.
- 5- Es de resaltar que en algunos casos, es necesario contar con organismos, organizaciones, personas especializadas o equipos multidisciplinarios, que conozcan a profundidad y manejen el tema de la discapacidad, para que contribuya con la empresa, y la misma pueda hacer un proceso adecuado de selección, reclutamiento y posterior contratación.

- 6- Una vez concluida la etapa de selección de los candidatos con discapacidad, la organización realizará el reclutamiento de los optantes por medio de distintos mecanismos (los cuales dependen del tipo de organización y de la actividad que desarrolla en ella), ajustándolos dependiendo del tipo de discapacidad que posean los optantes, para que a través de estos, las personas expongan sus habilidades y potencialidades.
- 7- Llegada la hora de contratar a las personas con discapacidad, la persona encargada de realizar la contratación, expondrá de forma clara y puntual cuáles son las cláusulas y condiciones establecidas en el contrato, la modalidad y duración del mismo, y salario que va a percibir el trabajador, en el caso de existir periodo de prueba también explicarlo, y realizar ajustes, en caso de ser necesarios, para la firma del contrato laboral.
- 8- Al momento de ingresar la persona con discapacidad, el empleador o gerente encargado, deberá explicar con claridad el entorno y presentar el equipo de trabajo, las normas de seguridad, y capacitar al nuevo trabajador, para que este pueda desempeñar las funciones correctas dentro de su nuevo puesto, la inducción debe ser constante hasta verificar que la persona pueda ejercer su trabajo con total autonomía, sin intervención de terceros.
- 9- Es necesario tomar en cuenta la opinión de las personas con discapacidad, para la correcta realización de los ajustes que ellos requieren.
- 10- Se deberá realizar seguimiento periódicamente por medio de la realización de evaluaciones de desempeño, para verificar si los ajustes son los correctos, están siendo efectivos en la ejecución de tareas y comprobar si realmente ha habido adaptación de la persona dentro de la organización. Lo mejor, es realizar un proceso de acompañamiento y estar en permanente vigilancia acerca de cuáles son los puntos a mejorar y los errores a corregir.

11-Evaluar y verificar cuán exitosa o qué debilidades presentan las distintas estrategias empresariales en materia de inclusión y cuál fue su impacto dentro y fuera de la organización, y para el equipo de trabajo en general. Es de destacar que en caso de requerirlo, para reforzar las estrategias, consultar dudas o preguntas y/o realizar talleres informativos, buscar los organismos, personas o equipos multidisciplinarios especializados en la materia.

RECOMENDACIONES PARA LOS EMPLEADORES EN LA REALIZACIÓN DE AJUSTES POR TIPO DE DISCAPACIDAD

Los ajustes dentro de la organización, nunca deben suponer una carga excesiva para los empleadores, por el contrario, deben formar parte de la transformación necesaria en materia de inclusión y las modificaciones correctas, para lograr la accesibilidad y adaptabilidad de la persona con discapacidad en la empresa. Estos ajustes deben ser instaurados con el propósito de crear y formar un lugar seguro y productivo, donde todo el equipo de trabajo pueda desempeñar lo mejor posible, su cargo, en igualdad de condiciones, con las mismas oportunidades.

Si bien cada ajuste va a depender del tipo de discapacidad que posea la persona, a continuación se realizan un conjunto de ajustes generales clasificadas por el tipo de discapacidad que pueda presentar la persona, a tomar en cuenta relacionados con los ajustes en cuanto a la comunicación, relativos a la accesibilidad arquitectónica o espacial, ajustes tecnológicos, entre otros, para la ejecución de los mismos:

Persona con discapacidad física:

- Evaluar la accesibilidad física en todos los entornos de la empresa, especialmente en el área de los baños.

- Ajustar escritorios, mostradores, archivadores, sillas.
- Mantener libres de obstáculos los pasillos y colocar barras de apoyo para las personas en sillas de ruedas o con movilidad reducida.
- Colocar rampas en los espacios de entrada y salida de la empresa, y en donde se considere necesario y puertas automáticas.
- Adaptar computadoras y otras herramientas.

Persona con discapacidad sensorial:

- Implementar lectores de pantalla o verbalizadores para personas con discapacidad visual.
- Teclados de computadora en braille.
- Contar con señalética para el libre desenvolvimiento de la persona en su entorno laboral y para el correcto desempeño de su trabajo.
- Luces de emergencia con sonidos.
- Colocar barras de apoyo que sirvan como guía dentro de los espacios abiertos para las personas con discapacidad visual.
- Mantener libres de obstáculos los espacios físicos en común.

Persona con discapacidad intelectual:

- Capacitaciones personalizadas, adaptando la metodología a los distintos ritmos de aprendizaje, dosificando los contenidos para su mayor comprensión y vinculados directamente a las tareas del puesto.
- Dividir las tareas en procesos más cortos, para su mejor ejecución.
- Diseñar carteleras o carteles con dibujos y signos visuales, señalando la secuencia de las tareas asignadas, para mantener la concentración.

Persona con discapacidad psicosocial:

- Usar colores en el espacio de trabajo con poca saturación para propiciar espacios de trabajo relajantes.
- Eliminar los objetos que puedan desencadenar un ataque de ansiedad o de estrés.
- Capacitar al equipo de trabajo gerencial y altos directivos en las áreas de salud mental.
- Permitir jornadas laborales flexibles, en donde la realización de las tareas pueda ser más tranquila.

INTERACCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y NEGATIVA.

Las personas con discapacidad, tienen distintos ritmos y formas de hacer las cosas, al mismo tiempo tienen plasmadas metas, objetivos, sueños, y conocen perfectamente lo que quieren y a dónde quieren llegar como cualquier persona convencional. Es por esto que, al interactuar con ellos, lo importante a tomar en cuenta es dirigirse a estos como con cualquiera, y reconocer sus habilidades y méritos sin dramatizar las reacciones, sin ser condescendientes, pero sobre todo sin sobreprotegerlos, y manifestar sus errores en caso de ser necesario, siempre con respeto a su dignidad.

Lo más importante, siempre será enfocarse en la persona y no en la discapacidad que posee, tomarlos en cuenta y respetar sus tiempos. La discriminación negativa les proporciona un trato diferenciado, los excluye, los distancia del resto. La discriminación positiva, los sobreprotege al no permitirles incorporarse a las actividades laborales determinadas, no les permite el correcto desenvolvimiento de su personalidad, y los limita. Ambas son perjudiciales y promueven la segregación, es por esto, que al relacionarse con las personas con discapacidad, lo mejor es actuar con naturalidad.

PASOS A SEGUIR EN LA INTERACCIÓN POR EL TIPO DE DISCAPACIDAD

Interacción con personas con discapacidad física

- Mirar siempre a los ojos.
- Tratar de conversar a la altura de su interlocutor.
- No sujetar o mover la silla de ruedas, muletas, o cualquier otro objeto que sirva para el desplazamiento, sin antes comunicarlo a la otra persona.
- No prestar ayuda sin antes preguntar.

Interacción con personas con discapacidad sensorial

- Siempre identificarse previamente y avisar al llegar y al retirarse, en el caso de dirigirse a personas con discapacidad visual.
- Hablar con claridad, sin exagerar el tono de voz.
- Mirar y hablar de frente al otro para facilitar la lectura de los labios.
- Prestar ayuda solo en caso de ser necesario o si lo solicita la otra persona.
- Si comparte un espacio físico con una persona con discapacidad visual, evite dejar obstáculos como cajones abiertos, sillas o cualquier otro objeto que obstruya el espacio físico. Avisar con anticipación si se ve obligado a obstruirlo.

Interacción con personas con discapacidad intelectual

- En la comunicación, si la otra persona no comprende el mensaje que se desea transmitir, reformular las oraciones utilizando palabras más sencillas y apoyarse utilizando ejemplos.
- Ser paciente, sin completar las oraciones del otro.
- Limitar la ayuda a solo lo requerido, procurando animar la autonomía e independencia.
- Evitar el trato o el habla de manera infantil.

- Interactuar de forma directa con ellos, sin dirigirse a su acompañante en caso de que se encuentre también presente.

Interacción con personas con discapacidad psicosocial

- Evite situaciones que puedan desencadenar discusiones violentas.
- Sea natural, usando lenguaje claro y sencillo.
- Interactuar directamente con ellas, a pesar de que venga en compañía de otra persona.
- Preguntar sobre las situaciones u objetos que pueden desencadenar un ataque de ansiedad o generar estrés.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS BENEFICIOS

El contar con un equipo de trabajo formado por personas con discapacidad beneficia y es un elemento altruista que sirve a todos dentro de la organización:

Beneficios laborales para la organización

- Mejora el clima laboral.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Promueve la innovación.
- Fomenta la paciencia y la flexibilidad con el resto del equipo convencional.
- Aumenta la competitividad.
- Mejora la reputación corporativa.
- Equipo de trabajo más comprometido y leal.
- Reduce niveles de rotación y ausentismo laboral.
- Fuente extra de competencias.
- La empresa identifica mejores talentos haciendo un proceso de selección a partir de las habilidades.

Referencias bibliográficas

Aguilar, M. (2019). *INCLUSIÓN LABORAL Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. Una Mirada a las Instituciones Públicas en la Ciudad de Puerto Montt en el año 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Andrés Bello]. Repositorio institucional de la Universidad Andrés Bello, Chile: https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/14751/a130626_Aguilar_M_Inclusion_laboral_y_personas_en_2019_Tesis.pdf?sequence=1

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme C.A.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2002). *Manual para la Integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior*. Recuperado de: https://sid-inico.usal.es/docs/F8/FDO9062/manual_integracion_educacion_superior.pdf

Barton, L. (2008). *Superar las barreras de la discapacidad*. Madrid, España. Ediciones Morata.

Barroeta, N. Méndez, O. (2003). *Diagnóstico organizacional de la gasolinera “La Recta” para realizar la propuesta de implementación de un sistema de gestión de la calidad basado en la norma ISO 9001:2000*. [Tesis de posgrado, Universidad de las Américas Puebla]. Repositorio de la Universidad de las Américas Puebla, México: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/barroeta_n_c/

Buvinic, M. Mazza, J. Pungiluppi, J. Deutsch, R. (2004). *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*. Editorial IDB BookStore. Recuperado de: https://books.google.co.ve/books?id=po0g4cc_CGkC&pg=PA65&dq=la+importancia+de+la+inclusion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjWmaK0tpf4AhWAIDQIHWFSDQI

[Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=la%20importancia%20de%20la%20inclusion&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=N95mwZO3DpMC&printsec=frontcover&dq=la+inclusion+de+las+personas+con+discapacidad&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=la%20importancia%20de%20la%20inclusion&f=false)

Caritas Española. Etcheverría, M. (2003). *Los procesos de inclusión social de las personas con discapacidad*. Recuperado de:

https://books.google.co.ve/books?id=N95mwZO3DpMC&printsec=frontcover&dq=la+inclusion+de+las+personas+con+discapacidad&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=la%20importancia%20de%20la%20inclusion&f=false

Convención Interamericana Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad. (2001). Recuperado de:

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html#:~:text=Los%20objetivos%20de%20la%20presente,plena%20integraci%C3%B3n%20en%20la%20sociedad.>

Declaración Universal de Derechos Humanos, (10 de diciembre de 1948). Recuperado de:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/span.pdf

Díaz, E. (2016). *El acceso a la condición de ciudadanía de las personas con discapacidad: caso España*. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense]. Repositorio institucional de la Universidad Complutense de Madrid, España: <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5138>

Expósito, V. (2017). *Manual. Procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre*. Editorial CEP. Recuperado de: https://books.google.co.ve/books?id=UolDwAAQBAJ&dq=%C2%BFPor+qu%C3%A9+es+importante+la+inclusi%C3%B3n+en+la+sociedad+de+las+personas+con+discapacidad%3F&source=gbs_navlinks_s

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Edición Universidad Continental.

Garcés, Y. (2018). *Aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del Estado Yaracuy*. [Tesis de posgrado, Universidad de Carabobo]. Repositorio institucional de la Universidad de Carabobo, Venezuela:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7345/ygarces.pdf?sequence=1>

García, G. (2006). *Situación de los individuos con discapacidad*. Caracas, Venezuela. Instituto de investigaciones Económicas y sociales UCAB.

García, G. Ortega, M. Rocco, V. (2005). *Algunas características de la Población de Discapacitados en Venezuela: Énfasis en su Situación Laboral*. (51), 43-88.

Recuperado de:

<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/temasdecoyuntura/article/view/1471/1288>

García, M. (2018). *Protección jurídica de las personas con discapacidad*. Editorial Reus.

Recuperado

de:

https://books.google.co.ve/books?id=zrxUDwAAQBAJ&dq=proteccion+para+las+personas+con+discapacidad&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Godachevich, M. Iglesias, R. Chávez, Y. (2005). *Capacitación e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Visual*. (2), 110. Recuperado de: https://www.foal.es/sites/default/files/docs/44_capacitaci%26%23243%3Bn_e_inserci%26%23243%3Bn_laboral_0.pdf

Godoy, C. (2018). *Conoce todo sobre los tipos de investigación*. Blog Tesis de 0 a 100: <https://tesisdeceroa100.com/conoce-todo-sobre-los-tipos-de-investigacion/>

Hernández, J. Millán, J. (2015). *Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica*. Recuperado de: <https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/132>

Hurtado, I. Toro, J. (2007). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio*. Editorial CEC, S.A. Recuperado de: <https://books.google.co.ve/books?id=pTHLXXMa90sC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

López, G. (2021). *LA INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL*. [Tesis doctoral, Universitat De València]. Repositorio institucional de la Universidad de Valencia, España.: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/TESIS%20DOCTORAL_Gemma%20L%C3%B3pez%20RODERICK.pdf

Lozano, J. (2020). *La necesidad de construir una sociedad inclusiva*. Blog Vivva Sonrisas bien empleadas. <https://vivva.es/necesidad-construir-sociedad-inclusiva/>

López, P. (2004). *Población Muestra y Muestreo*. (9), 69-74. Recuperado de: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Mareño, M. (2015). *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario*. *Trabajo y Sociedad*. (25), 405-442. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101023.pdf>

Mata, L. (2019). *Marco metodológico de investigación*. Blog Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigación/marco-metodologico-de-investigacion/>

Nuñez, J. (2017). *Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo*. (47), 632-649. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v47n164/1980-5314-cp-47-164-00632.pdf>

Organización Mundial de la salud y Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado de: https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789240688230_spa.pdf

Página oficial de las Naciones Unidas: *Día Internacional de las Personas con Discapacidad 3 de diciembre. La innovación para impulsar un mundo accesible y equitativo*. (11 de junio de 2019). Recuperado de: <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities>

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Editorial CERMI. Recuperado de: https://books.google.co.ve/books?id=VYlbqdLsrzUC&printsec=frontcover&dq=%C2%BFPor+qu%C3%A9+es+importante+la+inclusi%C3%B3n+en+la+sociedad+de+las+personas+con+discapacidad?&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj_zrD609f3AhUWTDABHaNJDc0Q6AF6BAqCEAI#v=onepage&q=%C2%BFPor%20qu%C3%A9%20es%20importante%20la%20inclusi%C3%B3n%20en%20la%20sociedad%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%3F&f=false

Palella, S. Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Editorial FEDUPEL. Recuperado de: <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigac3b>

Peña-Ochoa, M. Durán, N. (2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales. 7 (1), 201-222. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012>

Quiroz, L. Cordero, J. Giraldo, E. (2017). *Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación socio-sanitaria en el Perú*. 2 (3), 179-184. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6258769>

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la Real Academia Española*. Edición 23. <https://www.rae.es/>

Real Academia Española. (2017). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. <https://dpej.rae.es/>

Robles, F. (2019). *El diseño de la investigación*. Recuperado de: <https://studylib.es/doc/9065360/qu%C3%A9-es-el-dise%C3%B1o-metodol%C3%B3gico-de-una-investigaci%C3%B3n>

Ruiz, M. (2011). *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México*. [Tesis doctoral, Universidad de Culiacán]. Repositorio institucional de la Universidad de Culiacán, México: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_mixto.html

Sabino, C. (1992). *El proceso de Investigación*. Editorial Panapo. Recuperado de: https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

Sanz, L. Pérez, J. (2018). *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Editorial Dykinson, S.L. Recuperado de: <https://books.google.co.ve/books?id=ZgCCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inclusion+laboral+de+personas+con+discapacidad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwimyez2wqr3AhV5SzABHVJSDjQQ6AF6BAgKEAl#v=onepage&q=inclusion%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad&f=false>

Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. Editorial INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Satizábal, M. (2017). Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali. [Tesis de posgrado, Universidad del Valle]. Repositorio institucional de la Universidad del Valle, Colombia:

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10145/0534330-MS-2017-1.pdf?sequence=1>

Schalock, R. (1999). *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. Recuperado de: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf6.pdf>

Torres, R. (2011). Las 4 A como criterios para identificar "buenas prácticas" en educación. Blog Otra Educación. <https://otra-educacion.blogspot.com/2011/10/las-4a-como-criterios-para-identificar.html>

www.bdigital.ula.ve

Anexos

Anexo 1: Guión de entrevista para empleadores.

Nombre:

Edad:

Sexo:

Ocupación:

Nivel educativo:



Guión de Entrevista para Empleadores

- 1-Cuál es la principal aspiración que tiene usted laboralmente hablando de sus trabajadores en la actualidad.
- 2- Qué modalidad de contrato tienen los trabajadores con discapacidad.
- 3- Existen escalas salariales dentro de la empresa y cuál es el criterio para determinar el sueldo de un trabajador.
- 4- Qué cargos ocupan y actividades realizan las personas con discapacidad que laboran en la organización.
- 5- Conoce los parámetros establecidos en la Ley para Personas con discapacidad en materia de contratación laboral.
- 6- En caso de considerar o tener empleados con discapacidad cuenta usted con los espacios y herramientas adecuados.
- 7- Considera usted que en esta empresa hay planes de incluir laboralmente a personas con discapacidad, por qué, qué motiva a la empresa fomentar la inclusión.
- 8- Explique cuáles son los mecanismos y políticas establecidas para promover la contratación e inclusión laboral de personas con discapacidad en esta empresa.
- 9- Qué adaptaciones ha hecho o tiene planificado hacer la empresa a la hora de emplear a personas con discapacidad.
- 10-La o las personas encargadas de la contratación del personal que labora en esta empresa están capacitadas o reciben algún tipo de capacitación en cuanto a cómo deben proceder para contratar y capacitar a personas con discapacidad.
- 11-Se promueve dentro de la empresa la participación de personas con discapacidad en talleres de capacitación y formación, explique cómo.
- 12-Existe un manual o guía de procedimientos para la inclusión de personas con discapacidad en esta empresa.

Anexo 2: Guión de entrevista para Gerentes de RR.HH

Nombre:

Edad:

Sexo:

Ocupación:

Nivel educativo:



Entrevista para Gerentes de RR.HH

- 1- Cuáles son las políticas de esta empresa en materia de contratación de personas con discapacidad.
- 2- Conoce los parámetros establecidos en la ley de personas con discapacidad en materia de contratación.
- 3- Cuáles son los métodos que utiliza la empresa para la selección y reclutamiento de trabajadores con discapacidad.
- 4- Cuando contratan personas con discapacidad bajo qué modalidad lo hacen.
- 5- Qué escala salarial y criterios existen en la empresa para establecer los sueldos de los trabajadores.
- 6- Tiene o recibe usted algún tipo de capacitación en cuanto a cómo proceder a la hora de contratar y capacitar a alguna persona con discapacidad.
- 7- Al contratar a una persona con discapacidad, evalúan sus condiciones para ubicarla en el puesto adecuado a su desempeño y habilidades.
- 8- Qué actividades de mejoramiento desarrollarían en el personal con discapacidad que tiene o podría tener la empresa para su mejor adaptación.
- 9- Con cuánta frecuencia realizan evaluaciones de desempeño y seguimiento de las mismas.
- 10- La empresa ha hecho adaptaciones en materia de accesibilidad y en los horarios para las personas con discapacidad.
- 11- Existe un manual o guía de procedimientos para las políticas en materia de inclusión.
- 12- Cómo promueven el bienestar y la seguridad de sus trabajadores.

Anexo 3: Guión de entrevista para personas con discapacidad.

Nombre:

Edad:

Sexo:

Ocupación:

Nivel educativo:



Entrevista para las Personas con Discapacidad

- 1- Qué tipo de contrato tiene usted en la empresa.
- 2- Considera el salario acorde al puesto y a sus habilidades.
- 3- Dentro de la organización cuenta con el espacio y herramientas acordes a sus competencias.
- 4- Conoce las políticas que tiene la empresa para la contratación de personas con discapacidad.
- 5- La empresa le provee herramientas para su buen desempeño.
- 6- Al momento de ingresar a la organización contó con una capacitación inicial.
- 7- Existe adaptación en su puesto de trabajo.
- 8- La empresa realizó seguimiento a su proceso de inserción y adaptación.
- 9- Le realizan evaluaciones de desempeño, con cuánta frecuencia.
- 10- Siente usted que cuenta con seguridad y estabilidad dentro de esta organización.
- 11- Qué es lo que le genera mayor bienestar y satisfacción dentro de la empresa.
- 12- Qué importancia tiene para usted el contar con un trabajo.