



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD, EN LA EMPRESA PRODUCTOS ACERO LAMIGAL C.A.**

VALENCIA ESTADO CARABOBO.

Autora: Morales Ochoa Dina Eliser
Tutor: Ernesto Valera
Fecha: Mayo, 2015

RESUMEN INFORMATIVO

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general Diseñar un Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo. Cabe destacar que se utilizaron técnicas de análisis documental y la modalidad de la investigación es un proyecto factible con diseño de campo. El colectivo investigado está representado por (05) cinco personas trabajadores encargados del Departamento de Recursos Humanos pertenecientes a la empresa en estudio. A fines de recolectar información para el desarrollo de los objetivos de la investigación, se les aplicó un cuestionario, constituido por preguntas dicotómicas y algunos ítems con preguntas cerradas con dos opciones “si” “no” validado a través de juicio de expertos. El análisis de los resultados permitió concluir, que la empresa objeto de estudio a pesar de estar al tanto de la existencia de la Ley para las Personas con Discapacidad y lo que exige, aún no ha incorporado el 5% de personal con discapacidad en su nómina, ni cuenta con procesos especiales para la selección e ingreso de las mismas. Se sugirió adaptar los procesos de reclutamiento, selección e inducción a las posibles discapacidades que puedan optar para un puesto de trabajo, así como ofrecer programas de formación a

los empleados para trabajar con estas personas y eliminar en la medida de lo posible las barreras arquitectónicas existentes en las instalaciones de la organización que dificultan el acceso del personal con discapacidad.

Descriptor: Inserción, Discapacidad, laboral, derechos, programa.

INTRODUCCIÓN

La motivación por profundizar la situación de las personas con discapacidad en el campo laboral ha cobrado especial relevancia en los últimos años, como el intento de aumentar la integración social de este colectivo, algunas investigaciones de universidades y centros de investigación intentan aportar nuevos conocimientos de la temática, sin embargo, los esfuerzos no siempre son suficientes y por tanto, se requiere seguir abordando dicha temática; es por esto y con intenciones de aportar nuevas miradas a la realidad social, es que surge la inquietud de realizar el presente estudio que busca conocer y tratar de insertar al campo laboral a personas con discapacidad que puedan desenvolverse según le permita su discapacidad, donde puedan obtener beneficio lucrativo justo y sin atropellos a sus habilidades físicas y motoras.

Finalmente, mencionar que el presente estudio se divide en cuatro capítulos, en los que es posible identificar: Capítulo I: El Problema, donde se tiene El Planteamiento del Problema, Objetivo General y los Objetivos Específicos, La Justificación de la investigación.

En este orden le sigue el Capítulo II: Marco Teórico en este capítulo se reflejan Antecedentes de la Investigación, y las Bases Teóricas que fundamentan el estudio desde ángulo tanto conceptual como legal, y posteriormente serán contrastados en las conclusiones; más adelante el Capítulo III: Marco Metodológico, Tipo de la Investigación aquí se presenta la metodología utilizada, para posteriormente presentar las Fases Metodológicas y por último el Capítulo IV que muestra todo lo que estará involucrado para la realización de este estudio y llevarlo a conclusiones obtenidas a partir del análisis de los datos.

Es así como pretendemos hacer un breve enfoque sobre el verdadero progreso de la inclusión o integración de las personas con discapacidad dentro del territorio Venezolano, pero, haciendo un énfasis sobre los efectos en el campo práctico laboral y es un reto loable por aquellas personas que merecen por ley humana y divina el derecho de ser parte de la producción de un país y de sus propias vidas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

En el presente capítulo está referido a la situación enmarcada en una problemática que motiva a la investigadora a seguir todo el proceso metodológico en la búsqueda de posibles soluciones, para lo cual se hace necesaria la inmersión en el campo de estudio; está compuesto por el planteamiento del problema, objetivos de la investigación y justificación.

1.1.Planteamiento del Problema

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), alrededor de 650 millones de personas en el mundo, es decir, aproximadamente el 10% de la población mundial total sufre de diversas formas de discapacidad. Asimismo, el 80 % de las personas con discapacidad, más de 400 millones de personas viven en países pobres, con menos posibilidades para atender sus necesidades.

Este grupo de población, que siempre ha sido uno de los más vulnerables, tiene carencias de todo tipo; desde falta de acceso a los servicios de salud, educación, vivienda, trabajo hasta el rechazo y falta de aceptación de la sociedad en general. Se dice también que discapacidad y pobreza están íntimamente unidas.

Cabe agregar, que la situación que han vivido y que en muchos casos aún están sumergidos las personas con algún tipo de discapacidad es deplorable; en muchos países se han elaborado leyes para resguardarle sus derechos, el reconocimiento y cumplimiento es un deber de los entes gubernamentales, se considera necesario y perentorio que la misma persona afectada los conozca y defienda, dependiendo del tipo de discapacidad; los familiares o personas responsables de ellas.

Conviene comentar, el término oficial para referirse a las personas con diversidad funcional es, por ahora, "personas con discapacidad", que es el concepto que recoge la Organización Mundial de la Salud en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud y que la legislación internacional y

las asociaciones representantes de personas con diversidad funcional emplean de forma mayoritaria o general.

Dentro de este marco, Venezuela no se escapa de esta situación, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), existen 907.692 personas con algún tipo de discapacidad. Bajo la necesidad de formar profesionalmente, el recurso humano venezolano, se creó a finales del siglo XIX y XX las primeras Escuelas de Artes y Oficios que azarosamente atendieron niños y jóvenes con "problemas", de ambos sexos.

Más adelante, se impulsaron estas Escuelas de Artes y oficios, con objetivos más claros de desarrollo profesional del recurso humano venezolano, haciendo uso de políticas, estrategias y programaciones para la atención de las personas con alguna discapacidad, estaban signadas bajo un enfoque socioeconómico donde por la situación económica del país, con el apoyo de Organismos Internacionales y la labor del Ministerio de Educación y otras instituciones u organismos oficiales y privados sin coordinación y planificación conjunta no son muy efectivas, sin embargo, se hace énfasis en la promoción de programas de empleos y la capacitación del recurso humano para el crecimiento económico del mismo, obteniendo pocas personas con discapacidad involucradas en campos laborales.

Estas políticas son plasmadas en los Planes de la Nación y ejecutadas fundamentalmente por los sectores trabajo y Educación evidenciándose claramente las influencias de las líneas internacionales.

En esta misma década se considera importante señalar que estas primeras acciones dirigidas a la población joven con alguna discapacidad o necesidades educativas especiales son referidas sólo a la capacitación laboral en comparación al ámbito Internacional donde ya existían adelantos en cuanto a capacitación e incorporación laboral para las personas con necesidades educativas especiales, o de funciones especiales.

Sobre la base de las ideas expuestas, la Diversidad funcional podría entenderse, alternativamente, como un fenómeno, hecho o característica presente en la sociedad

que, por definición, afectaría a todos sus miembros por igual; es decir, dado que en la sociedad existen personas con capacidades o funcionalidades diferentes entre sí, afirmaríamos que en la sociedad (o en un determinado grupo social) existe o se produce diversidad funcional (del mismo modo que se observa diversidad cultural, sexual, generacional...).

Desde este punto de vista no tendría sentido hablar de "personas con diversidad funcional" pues todas las personas somos igualmente diversas o diferentes unas de otras (del mismo modo que no tiene sentido hablar de "personas con diversidad sexual", "personas con diversidad cultural" o "personas con diversidad generacional").

Dentro del mismo contexto, quienes sostienen esta perspectiva, "diversidad funcional", "funciones especiales" o "necesidades especiales" no serían términos alternativos a "discapacidad" sino un término para referirse al hecho de que entre los miembros de ese determinado grupo social tiene unas determinadas capacidades, lo cual genera una diversidad que (como el resto de diversidades) debe ser gestionada de modo que no se produzcan (o que, en su caso, se corrijan) exclusiones o discriminaciones.

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

En relación a esto, Vielmas J. (2013) afirma que la inserción laboral para estas personas es saldar una deuda social con ellas que desde hace décadas, se encuentran en desidia y total abandono y se violan tantas veces sus derechos humanos, permanecen en los grupos vulnerables en cuanto a la atención integral e integración

social, de las personas con discapacidad, en los años 80 no existían políticas de inclusión social para ellos, en la cual sus derechos eran infringidos flagrantemente, los tratados pactos y convenios internacionales que prevalecía el orden interno de los países como Venezuela no eran suscritos ni lo ratificaban porque no le interesaban al sector de la discapacidad, tal motivo en algunos casos eran llamados inválidos, incapacitados, mongólicos, mocho, enfermos entre otros.

Despectivamente eran vetados no se les atendía como debe ser. Para ellos no existen y no le interesaban ellos, la cual se preguntaban; quién me da trabajo como estoy?, quedando excluidos de la sociedad.

En el mismo contexto, a nivel del Estado Carabobo, específicamente en el municipio Valencia posee un alto índice de personas en discapacidad de todos los tipos, que van desde un grado leve hasta el más alto nivel de severidad de discapacidad, observándose que en esta región existen instituciones educativas y sociales avocadas a la atención del discapacitado, de su educación de la inserción e inclusión al mundo laboral.

En este particular a nivel de la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo, no se viene cumpliendo con lo establecido y exigido por la ley para personas con discapacidad en Venezuela, como es la inclusión a su nómina empresarial a estas personas que también poseen derecho de ser incluidas en empleos según sus capacidades y así poder ser personas productivas al país.

En concordancia a lo anterior, existen ciertos factores involucrados en esta problemática, entre ellos se tienen: la falta de concienciación en relación a los derechos estipulados en la constitución de la república de Venezuela, en los derechos humanos, en la ley para personas con discapacidad; también la ausencia de direccionalidad y seguimiento de parte de las instituciones destinadas y dedicadas a ello por el estado, la desinformación de los padres y representantes de la persona en discapacidad, requisitos y políticas de inclusión de la propia empresa.

Ante la situación ya enunciada la investigadora considera pertinente desarrollar la presente investigación con el propósito de establecer un Programa de Inserción

Laboral para Personas con Discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo. Por lo tanto se plantea las siguientes interrogantes:

¿Será conveniente Establecer un Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo?

¿Qué políticas de inclusión laboral para la persona en discapacidad, existen en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo?

1.1. Objetivos de la Investigación

1.1.1. Objetivo General

Diseñar un Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

1.1.2. Objetivos Específicos

Determinar las políticas de inclusión laboral para la persona en discapacidad, existentes en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

Identificar el conocimiento sobre derechos de inserción laboral de la persona con discapacidad, que tienen los entes gerenciales en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

Elaborar un programa para la inserción laboral para personas con discapacidad.

1.2. Justificación

Por años se ha vuelto costumbre, catalogar de incapaz a aquellas personas que de alguna forma, no son iguales en sus extremidades, apariencia o desarrollo intelectual. Lo que ha ocasionado que en la actualidad no posean campos donde ellos demuestren sus habilidades y destrezas, y por ende, sus familiares se ven estrechos económica y emocionalmente; la necesidad se hace presente para cubrir la demanda para sostenerles y lo que aún es peor, son las personas con discapacidad los que sienten el

rechazo, el menosprecio, la necesidad de ser aceptados como capaces, audaces y hábiles para enfrentar retos laborales o de cualquier índole.

En este sentido, se ha abordado con preocupación lo concerniente a esta parte de la población con discapacidad en muchas partes del mundo y en Venezuela se ha ido incorporando con mucha lentitud, ya que para la sociedad es inaceptable todavía que estas personas sean un potencial que hay que aprovechar.

Hay que entender que todos merecen oportunidades y derechos laborales, reafirmar el fundamento de no discriminar y poner muy en alto y de manera imprescindible el principio de igualdad que conlleva a una nueva forma de reflexión para emprender y resolver las cuestiones relativas a la discapacidad, ya no usando los elementos de compasión y sobreprotección en los que se había incurrido hasta entonces sino haciendo corresponder los derechos o beneficios, privilegio de todo ser humano.

Por ello se hace necesario, que el proceso de cambios en cuanto al desarrollo que se ha conseguido distinguiéndolo importante en los modelos de política social donde el sector público y privado alcanzan nuevos espacios que suponen la elevación de nuevos roles y compromisos; el encargo de la realidad de las personas con discapacidad se traza como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto.

En este sentido, se busca seguir los lineamientos básicos de la atención laboral del discapacitado, a través de un programa que incentive y concientice a los entes gerenciales del departamento de recurso humano, de la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia del Estado Carabobo, a los familiares y representantes de las personas con discapacidad que tienen la necesidad y aspiración de ser insertados en el campo laboral, haciendo valer sus derechos mediante el conocimiento de las leyes que los ampara. Es por ello que el presente estudio tiene especial relevancia pues pretende incrementar la información en relación a los derechos que el estado venezolano le brinda y de esta manera cambiarle las expectativas de vida. Con esto se traduce que ellos serían los primeros en beneficiarse con la investigación.

De hecho, la investigación contribuye al avance científico ya que es de gran relevancia porque servirá de aporte teórico a estudiantes de ciencias humanísticas y sociales; y a nuevas investigaciones relacionadas con el tema. De la misma forma al investigador del presente estudio le aportará conocimientos que servirán de base en su formación integral, humana y académica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan los antecedentes relacionados con la Variable en estudio; Igualmente las bases teóricas las cuales constituyen un conjunto de conceptos y teorías que sirven de sustento teórico a la investigación, las leyes que le brindan sustentación legal, definición de términos y sistema de variables.

2.1 Antecedentes de la Investigación

Pacheco J. y Barrios R. (2013), en su trabajo de pregrado titulado **“Análisis de la Integración en el Entorno Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad en una Agencia Financiera Del Estado Carabobo”** para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad de Carabobo de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, donde la metodología empleada consistió en un estudio de campo y descriptivo. Obteniendo como resultado que la infraestructura no se encuentra adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad, no existen señalizaciones adecuadas para estas personas en la empresa, el cual sugieren, adecuar las instalaciones físicas de acuerdo a los requerimientos de las personas con discapacidad, realizar charlas y talleres de sensibilización a los trabajadores, entre otras, de modo de acoplar el entorno para el rendimiento laboral de las personas con discapacidad.

Este estudio hace su aporte a este trabajo en el sentido que se enfoca en la factibilidad y la receptividad de los campos laborales para personas con discapacidad solo es atender a las necesidades de ellos y enseñarlos a desenvolverse en este campo.

A continuación Lozada A. (2013), en su trabajo de grado de pregrado teniendo como título **“Mecanismos De Inserción Laboral Aplicados A Las Personas Con Discapacidad Por La Dirección De Recursos Humanos a Una Universidad Venezolana”**, optando al título de Licenciada en Relaciones Industriales, en la Universidad de Carabobo de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, se apoyó

en la investigación descriptiva y de campo y arrojó como resultado; la inexistencia de mecanismos de inclusión que incentiven el ingreso a nuevos trabajadores con condiciones especiales, ciertamente la institución cuenta con personal obrero y/o administrativo que poseen estas características; sin embargo no han sido producto de las nuevas políticas que rige el marco regulatorio vigente en el país, conclusión que merece una revisión por parte de los encargados a gerenciar el talento humano; puesto que no se trata de un porcentaje que no se está cumpliendo, sino de impulsar oportunidades de desarrollo profesional al resto de la población afectada.

Este estudio constituye una contribución por cuanto se logró establecer mecanismos de inserción a personas con discapacidad que es la relación directa con este trabajo.

Es por ello que Paticas M. (2012), en su trabajo de grado de Posgrado, llamado **“Evaluación De La Percepción Interna De Los Trabajadores En Relación Al Programa De Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad En Una Empresa De La Industria Farmacéutica”**, para optar al título Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, en la Universidad de Carabobo de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, la metodología empleada consistió en un estudio de campo, y descriptivo. conclusiones se encuentra que en la empresa mencionada existen las condiciones físicas en las edificaciones para el trabajo de personas con discapacidad, además de que los trabajadores no tienen los conocimientos adecuados acerca de los tipos de discapacidad ni de herramientas comunicacionales para interactuar con ellos, como el método Braille y el lenguaje de señas. Además se pudo conocer también que la inducción que se lleva a cabo en la empresa les proporciona las herramientas adecuadas para adaptarse al trabajo y se consideran que deben implementarse campañas de sensibilización a través de cursos, charlas y talleres para fortalecer la interacción con estas personas.

En este trabajo se puede evidenciar el aporte que fundamenta la investigación que se está planteando ya que si confirma que estableciendo conexión entre la persona y el campo laboral se puede lograr su inserción satisfactoriamente.

Por consiguiente Meléndez, M. (2011), en su trabajo de grado de postgrado que lleva por título **“Calidad De Vida De Los Trabajadores Con Discapacidad En Una Empresa Del Sector Cauchero Del Estado Carabobo”**, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, en la Universidad de Carabobo de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, El estudio es de tipo exploratorio y de campo, los resultados obtenidos permitieron determinar que el nivel de calidad de vida en función de los elementos escandinavos Tener, Amar y Ser, es alto y muy alto de acuerdo a la escala levantada. Así mismo, el nivel de felicidad o satisfacción con la vida de la población objeto de investigación resultó en los mismos niveles.

Aportando este estudio relación relevante al tema de investigación ya que si verifica que brindando un mejor nivel a las personas con discapacidad se puede obtener beneficios para ellos.

Para Aguilar Y. e Yzaguirre L. (2010), en su estudio de Pregrado titulado **“ Análisis De La Condiciones Favorables Y Seguras Del Área De Trabajo Del Personal Con Discapacidad De Una Empresa Fabricadora Y Comercializadora De Productos De Aceros Ubicada En La Zona Industrial Sur En Valencia Estado Carabobo”**, para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad de Carabobo de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, se conduce bajo la modalidad de investigación descriptiva y de campo, concluyendo las condiciones favorables y seguras del área de trabajo de las personas con discapacidad. Estudio que ofrece una contribución directa e importante a este trabajo.

Las investigaciones antes referidas guardan relación con la presente porque en todas se resalta la necesidad de reconocimiento de estas personas con esas condiciones especiales, pero igual de merecedoras de inclusión en las políticas sociales del estado y entre ellas el derecho al disfrute de trabajo e inserción laboral. Así mismo consideran imperioso el respeto a las leyes establecidas para el amparo del discapacitado, principalmente en la industria privada.

2.2 Bases Teóricas

Para el desarrollo de la investigación fue necesario describir los diferentes fundamentos relacionados al problema investigado proporcionando así un concepto amplio al momento de la investigación

2.2.1. Inserción Laboral

En relación al término, Mayor (2003) la define como una “serie de actuaciones, dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo. El concepto de inserción laboral engloba la práctica totalidad de elementos que potencian el desarrollo laboral de un individuo”.

En otras palabras, la inserción laboral se ha de considerar como un proceso reconecedor e integrador de capacidades y aptitudes en el individuo portador de alguna discapacidad, que preventivamente le monitorea física, mental y psicológicamente, y con ello se busca prepararle para posteriormente inducir su inclusión en una actividad practica-laboral.

Ante la situación planteada, Guzmán (2006) expresa: fomentando la autonomía desde el enfoque habilitador, el individuo a insertar laboralmente dispone de herramientas que le permiten decidir y responsabilizarse de las decisiones que debe comenzar a tomar de manera paulatina; entendiéndose además, que la Inserción laboral interviene en dos áreas: El área de autonomía personal, dirigido a favorecer el desarrollo de las competencias implicadas en los procesos de trabajo independiente proponiendo pautas de intervención integral y aportando herramientas que permitan al individuo insertarse en el ambiente laboral.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es competencia de los ministerios correspondientes, entre ellos se encuentran: El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Ministerio del Poder Popular para el Deporte y el Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular.

De igual manera, existen organismos privados, fundaciones, casas hogar, grupos de voluntarios organizados con gran disponibilidad de apoyo y ayuda a la persona con discapacidad, reconociéndoles el empeño, esmero y sentido altruista sin esperar nada a cambio, preocupados por brindar orientación sobre los derechos a la inclusión al mercado de trabajo, a mejoras en sus estilos de vida, a la educación entre otros.

A propósito, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, tiene como función establecer ciertos mecanismos y condiciones para brindarle apoyo a las personas con discapacidad, entre ellas la creación de una oficina de las agencias de empleo para ellos, la cual tiene como objetivo principal atender a todas aquellas personas con discapacidad que están cursando la educación básica, para lograr una mejor adaptación, comprensión, socialización e integración en este período de la vida de las personas con discapacidad (Vázquez, 2004).

2.2.2. Personas con Discapacidad

Hoy día la discapacidad se ve desde una perspectiva ecológica (es decir, desde la interacción persona-ambiente). Por ejemplo la OMS (Bradley, 1995; OMS, 1997) define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos.

Al respecto, el Art. 5 de la LPD señala que la discapacidad es la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales que evidencia una disminución o suspensión, temporal o permanente de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír ò comunicarse con otros, sin que ello implique necesariamente incapacidad para insertarse socialmente.

Asimismo, el artículo 6 de la Ley para personas con discapacidad, indica que la persona con discapacidad es toda aquella que por causas congénitas o adquiridas, presentan alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial, o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o

intermitente. Son personas con discapacidad las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualquiera de las combinaciones de estas.

El momento que se vive se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta en forma general a muchos países no solo a Venezuela sino que representa un paradigma mundial, muchos denominan este hecho como “el fin de la era del pleno empleo” y/o “el fin del empleo de por vida”. Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar laboralmente a personas de este grupo.

Dentro del mismo orden de ideas, es indiscutible que si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo, el problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción.

En relación a esto, la situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y la solución más lógica es promover la ocupación a través del autoempleo o de micro emprendimientos en forma de empresas autogestionarias, esto no será posible si no se muestran a la comunidad ejemplos de pequeñas empresas exitosas operadas por personas con discapacidad.

Para ello es indudable que los grupos de personas con discapacidad interesados en estas actividades tendrán que ser apoyadas en distintos aspectos que van desde la

motivación e inducción, selección de casos, capacitación y formación, asistencia técnica-administrativa y asistencia económica-financiera; todos estos aspectos tienen importancia y debe insistirse que no todo se basa en los recursos económicos, que a veces pasan a ser secundarios.

De acuerdo, a la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad (ASCATED, 2006), dentro de las limitaciones o discapacidades se encuentran las siguientes:

1. Ceguera o amaurosis: Ausencia parcial, estacionaria o completa del sentido de la vista, permanente o transitoria. Las oportunidades laborales para los invidentes están limitadas.
2. Incapacidad: Constituye toda anomalía física o psíquica persistente que impide a la persona gobernarse por sí misma.
3. Parálisis: Pérdida de la movilidad voluntaria en una parte del cuerpo, producida por una enfermedad o lesión en cualquier punto a lo largo de la vía motora nerviosa que discurre entre el cerebro y la fibra muscular. Puede ser permanente por lesión extensa de las células nerviosas o de un tronco nervioso, o transitoria o incompleta, denominada parecía, producida por infecciones, traumatismos o tóxicos, que suprimen durante un tiempo la actividad motora sin producir lesiones graves en las células nerviosas. Las parálisis transitorias se tratan eliminando la causa subyacente. Las parálisis permanentes pueden mejorar aplicando técnicas apropiadas de fisioterapia o rehabilitación.
4. Autismo: Constituye un trastorno grave de comunicación y conducta de la infancia que se desarrolla antes de los tres años de edad. Provoca el no utilizar el lenguaje con sentido o de no procesar adecuadamente la información que recibe del medio. Cerca de la mitad de los niños autistas son mudos, y aquellos que hablan, por lo general sólo repiten de forma mecánica lo que escuchan. Algunos niños autistas presentan capacidades precoces como destreza matemática.
5. Síndrome de Down: Conocido también como mongolismo. Constituye una malformación congénita causada por una alteración del cromosoma 21 que se

acompaña de retraso mental moderado o grave. Los enfermos con síndrome de Down presentan estatura baja, cabeza redondeada, frente alta y aplanada, y lengua y labios secos y fisurados. Su cociente intelectual varía desde 20 hasta 50. La incidencia global se aproxima a uno de cada 700 nacimientos, pero el riesgo varía con la edad de la madre. La edad mental no supera los 8 años y por lo tanto precisan un entorno protector.

6. Lenguaje y alteraciones del lenguaje. Las discapacidades del lenguaje pueden ser consecuencias de accidentes o enfermedades que afecten a la laringe; así también pueden ser causadas por anomalías físicas tales como desarrollo incompleto u otros defectos congénitos de las cuerdas vocales. Sin embargo, la causa más frecuente es el abuso crónico del aparato bucal, la alteración del habla de origen emocional más conocida es la tartamudez, causada con frecuencia por ansiedad. Por lo tanto, las capacidades auditiva y visual son esenciales para la comprensión y emisión de sonidos del lenguaje.

Cualquier interferencia con la capacidad de aprendizaje puede causarle daños al lenguaje. Los problemas más comunes son ciertas neurosis y psicosis, retraso mental y lesión cerebral congénita o adquirida. La articulación puede resultar dañada por discapacidades físicas como fisura del paladar, parálisis cerebral o pérdida del oído.

Cabe decir, que científicamente se dan diferentes tipologías y clasificación de la discapacidad según la consideración del autor; pero en la realidad el ciudadano normal que no posee discapacidad alguna reconocida no evalúa, no reconoce, ni muestra empeño en brindar la atención, apoyo o ayuda al que la necesita, en muchos casos se observa discriminación e indiferencia emotiva, a pesar de ser familiar de la persona en discapacidad; ignoran la posible capacidad para ejecutar una actividad manual y laboral.

Por otro lado, el uso del término reconoce que todos los individuos con discapacidades tienen mucho que contribuir a nuestra sociedad, se reconocen tres tipos de discapacidad (UNICEF, 2001): (a) Discapacidad Educativa: Es aquella en la que la persona por sus características particulares tiene necesidades especiales ante

las tareas de aprendizaje, las que demandan adecuaciones curriculares, a fin de garantizarle reales posibilidades de Educación. (b) Discapacidad Laboral: es la incapacidad para procurarse o realizar un trabajo de acuerdo a su sexo, edad, formación y capacitación, que le permita obtener una remuneración equivalente a la que le correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga. Seguidamente, (c) la Discapacidad para la integración social: Es aquella en la que una persona por sus deficiencias psíquica o mental, física y/o sensorial presenta un menoscabo de su capacidad de inserción en las actividades propias de la sociedad humana, de la familia y/o de los grupos organizados de la sociedad, viendo disminuidas así sus posibilidades para realizarse material y espiritualmente en relación a una persona no discapacitada en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social y familiar y de igual localidad geográfica.

El momento que se vive se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta en forma general a muchos países no solo a Venezuela sino que representa un paradigma mundial, muchos denominan este hecho como “el fin de la era del pleno empleo” y/o “el fin del empleo de por vida”. Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar laboralmente a personas de este grupo.

Dentro del mismo orden de ideas, es indiscutible que si se logra integrarlos a la productividad, no sólo dejan de ser gravosos con los que viven en la sociedad, sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo, el problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción.

En relación a esto, la situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y la solución más lógica es promover la ocupación a través del autoempleo o de micro emprendimientos en forma de empresas autogestionarias, esto no será posible si no se muestran a la comunidad ejemplos de pequeñas empresas exitosas operadas por personas con discapacidad. Para ello es indudable que los grupos de personas con discapacidad interesados en estas actividades tendrán que ser apoyadas en distintos aspectos que van desde la motivación e inducción, selección de casos, capacitación y formación, asistencia técnica-administrativa y asistencia económica-financiera; todos estos aspectos tienen importancia y debe insistirse que no todo se basa en los recursos económicos, que a veces pasan a ser secundarios.

En este orden de ideas, es necesario elaborar y aplicar programas de inserción laboral de modo de disminuir esta situación que día a día se ha ido acrecentando, a este particular tenemos que se hace indispensable profundizar en este término ya que posee múltiples acepciones, según Durango (2010) define programa como “la serie de pasos organizados o el anticipo de lo que se planea realizar en algún ámbito o circunstancia; donde las actividades planeadas por escrito con antelación, según su orden, se desarrollan en una o varias jornadas o lapsos de tiempo”

En concordancia con lo anterior, se puede fusionar el término programa con la inserción laboral, a través de esta fusión se puede deducir que es la acción de incluir a un individuo dentro de un grupo de empleo mediante el establecimiento de estrategias planificadas para que pueda ingresar de manera eficiente al campo laboral.

3.3 Bases Legales

3.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Venezuela, desde el año 1999 goza de derechos de rango constitucional para personas con discapacidad (termino establecido en las leyes venezolanas) y su integración laboral, de ellas desprendiéndose las demás leyes que las protegen. Empezando en

concordancia con el artículo 81 de La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela:

Tomando en cuenta que el **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 promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través del lenguaje de señas, así mismo, la CRBV contempla referente a la igualdad de los ciudadanos ante la ley y el derecho al trabajo. También el **Artículo 87**: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

3.3.2 La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores

La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, en el Título IV de las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo, desarrolla un capítulo sobre el trabajo de las personas con diversidad funcional (en el caso de la ley "personas con discapacidad"), en su **artículo 289**, indica la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, donde el estado será el encargado de promover las políticas públicas que desarrollaran condiciones de salud, formación integral, vivienda que permitan a los trabajadores diverso funcionales incorporarse al trabajo.

De igual manera, en el **artículo 290** de la LOTT, establece el derecho al trabajo de este colectivo, describe las disposiciones de la LOTT que protegerán a las personas con discapacidad sin importar el origen de su discapacidad, de manera que

puedan efectuar actividades tanto personales como laborales al igual que los otros trabajadores, de igual forma fija que por lo menos un 5% de trabajadores con discapacidad debe haber en la nómina de las empresas y se prohíbe todo tipo de discriminación.

Por otro lado, el **artículo 291**, señala que el Ejecutivo Nacional en corresponsabilidad con la sociedad desarrollara empresas de propiedad social, cooperativas y empresas comunales, donde participaran activamente las llamadas organizaciones sociales entre otros entes de la misma naturaleza, los cuales garantizaran a las personas con discapacidad el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades, sin ninguna exclusión y comisiona a los Ministerio del Poder Popular con competencia en el trabajo y seguridad social, así como al ministerio de las comunas, a garantizar el cumplimiento de la incorporación de las personas con discapacidad a las actividades socio productivas.

Por consiguiente en El **artículo 292** de la ley comenta, prevé que las normas que rigen la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad se establecerán en la ley correspondiente, en todo lo que le sea más favorable, tal como se puede apreciar en la Ley para las personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) específicamente en el capítulo III, del trabajo y la capacitación.

3.3.3 La Ley para las Personas con Discapacidad

La Ley para las Personas con Discapacidad fue publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela el 05 de enero de 2007, ella contiene las reivindicaciones en materia de ley que este colectivo tanto pedía. integrada por noventa y seis (96) artículos, de los cuales ocho (8) se refieren directamente a obligaciones que deben cumplir las empresas públicas y privadas desde el momento de publicación de la ley, ya que dentro de las disposiciones transitorias no se especifica un período de adaptación, al menos en cuanto a empleo y capacitación. A continuación presentamos los artículos que atañen directamente a la nómina de las empresas: En su **artículo 1** establece la naturaleza Jurídica y Objeto de la Ley.

Cabe destacar que en el **Artículo 1.** Las disposiciones de la presente Ley son de orden público y tiene por objeto regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. Aquí se lee que las personas con diversidad funcional gozarán del pleno ejercicio de sus derechos, de tal modo que las personas con diversidad funcional física, sensorial o intelectual no podrán ser cohibidas por razones de nivel y grado para ejercer estos derechos:

Esta ley tiene como objeto establecer el régimen jurídico aplicable a las personas con discapacidad, a los fines de lograr su integración en todas las áreas: educación, salud, trabajo, ayudas técnicas y asistencia, actividades culturales, práctica deportiva, accesibilidad y vivienda, transporte y la debida asistencia a estas personas en la importación de materiales y equipos especiales, adjudicación del servicio telefónico y otros servicios públicos semejantes, con las adaptaciones y particularidades exigidas por su especial situación como usuarios, transporte público, garantizar igualdad de oportunidades en la adjudicación de vivienda. Los artículos del 26 al 30 se encuentran enmarcados dentro del capítulo denominado “Del trabajo y la capacitación” y regula los siguientes aspectos:

Sobre Políticas laborales

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

Formación para el trabajo

Cabe destacar que el **Artículo 27**. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Empleo para personas con discapacidad

Así mismo encontramos que el **Artículo 28**. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, 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 obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Empleo con apoyo integral

Considerando además el **Artículo 29**. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas y 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.

Inserción y reinserción laboral

Señalando así que el **Artículo 30**. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Todas estas leyes y artículos avalan y garantizan a las personas con discapacidad para ser involucradas en los campos laborales solo se necesita que los diferentes entes de empleos estén consciente acerca de estas leyes y ponerlas en práctica en beneficio de todas las personas con discapacidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de Investigación

En el manual de la UPEL (2010) define al proyecto factible como “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades”.

El concepto, según Jiménez (2013), es amplio y ello “permite seguridad de lo que se quiere hacer cuando se elabora el trabajo de grado bajo la modalidad. Mediante el proyecto factible se pretende darle solución a un problema, buscarle salida noble, mediante la utilización de los mejores recursos humanos, materiales y científicos”.

Con respecto a este proyecto con modalidad factible se enfoca al diseño de campo según Palella y Martinis (2010), lo define como “la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta”.

Bajo este enfoque aunado al que define Arias (2012), donde los datos se recolectan de manera directa con los sujetos investigados y hace énfasis sobre “los datos primarios o los hechos que ocurren en la realidad del estudio, sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes, pero son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado”.

En este sentido, los datos fueron recopilados directamente por la investigadora en el mismo lugar donde se presenta el problema, es decir, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A Valencia Estado Carabobo.

4.2 Fases Metodológicas

En este particular, se procedió a estructurar las estrategias que se llevaron a consecuencia los objetivos específicos del presente trabajo de estudio, los cuales estuvieron relacionados con las fases de la investigación.

4.2.1 Fase I: Determinación de las Políticas de Inclusión Laboral para la Persona en Discapacidad, Existentes en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

En esta fase se estructuró y se obtuvo la información gráfica y analítica sobre la muestra representativa por parte de la Empresa Productos Acero Lamigal c.a con la finalidad de determinar la situación real sobre las políticas para la inclusión e inserción laboral de personas con discapacidad en esta empresa en cuestión y se verificó la situación existente en relación al estudio.

Primeramente, la observación directa apreció los aspectos más evidentes al instante de emprender las entrevistas como actitudes de los entrevistados como parte esencial de la muestra. En cuanto a observación directa MORAN (2008) se centra y expone que es una “Estrategia en la que se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades teóricas y empíricas usando para ello diferentes tipos de documentos donde se indaga, interpreta, presenta datos e información sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, métodos e instrumentos que tiene como finalidad obtener resultados que pueden ser base para el desarrollo de la creación científica”

Lo que se llevó a cabo en esta investigación fue la búsqueda de información a través de un instrumento tipo cuestionario (ver anexo A) para las personas que están al frente de la gerencia del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Productos

Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo y se observó directamente el caso y se registró la información con la finalidad de recopilar la mayor cantidad de datos posibles para así contar con la información necesaria para llevar a cabo el análisis e interpretación de dicha información.

En esta fase se recolectó la información a través de una población definida por Gabaldón (2009) como “el número total de sujetos que forman parte de la investigación”. Para efectos de este estudio, la población estaba constituida por cinco (05) gerentes que forman parte del departamento de recursos humanos de la empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo, la cual se representa en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1
Distribución Poblacional

Departamento	Función en la empresa	Empleados
Departamento de Recursos Humanos Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo	Gerente supervisor	01
	Recepción de postulaciones	01
	Entrevistador de aspirantes	01
	Evaluador de propuestas	01
	Gerente de contratación	01
	Total	05

Fuente: Datos proporcionados por la empresa (2015).

4.2.2. Fase II: Identificación del Conocimiento sobre Derechos de Inserción Laboral de la Persona con Discapacidad, que Tienen los Entes Gerenciales en la Empresa Productos Acero Lamigal c.a. Valencia Estado Carabobo.

En esta fase, las técnicas de recolección de datos son definidos por Hurtado (2010), como “el conjunto de procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación”.

Es por ello que cada fase va unida a la siguiente, y se usó como técnica la encuesta, ya que para la continuidad fue necesario comparar la información recopilada para poder identificar si realmente en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo, e identificar los niveles de conocimiento por parte de los gerentes al momento de tomar en cuenta la postulación de personas con discapacidad para aspirar al campo laboral de ese lugar, y mediante un instrumento tipo cuestionario estructurado en diez ítems con preguntas dicotómicas cerradas con alternativas de respuestas (SI) (NO); todas para profundizar sobre las variables de estudio.

En este orden, una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, la información se analizó utilizando procedimientos propios de la estadística descriptiva. Dichos análisis son presentados en cuadros de frecuencias y porcentajes, gráficos tipo torta, seguidos de su respectiva descripción e interpretación de los resultados donde se pudo visualizar como se encuentra la empresa y cuáles son las expectativas en torno a la investigación, de allí surgirá el un análisis cualitativo, mediante la interpretación de los datos presentados, con el fin de reconocer la distribución proporcional de los resultados de las opiniones expresadas por los sujetos sometidos al estudio, los cuales facilitaron el análisis y elaboración de las conclusiones de la investigación.

Tal interpretación de resultados obtenidos por la aplicación a los empleados encargados del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo, se realizó el análisis para medir que

conocimiento sobre los derechos de inserción laboral a personas con discapacidad, de manera que la información fue organizada, tabulada y procesada mediante valores absolutos y relativos; lo cual permitió elaborar cuadros representativos de lo recogido, y que reflejó en gráficos una visión y comprensión más transparente y precisa.

Además se utilizó la estadística descriptiva, a través de la técnica porcentual para determinar el nivel de conocimiento que demuestra el personal encargado del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

4.2.3. Fase III: Elaboración del Programa para la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad.

Las fases anteriores brindaron la orientación definida, concisa y eficaz para poder elaborar un programa de inserción laboral eficiente para las personas con discapacidad en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

Luego de recolectar los datos obtenidos por medio de las fases, donde se aplicó el cuestionario elaborado con diez (10) ítems se procedió a la interpretación de los resultados como el análisis respectivo de cada gráfico, contentivos de la información obtenida de la aplicación de dicho instrumento.

4.1. Fase I: Determinación de las Políticas de Inclusión Laboral para la Persona en Discapacidad, Existentes en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo

Ítem N° 1: ¿Aplica la empresa Políticas de Inclusión Laboral para personas con Discapacidad? **Cuadro N° 2**

Aplicación De Políticas De Inclusión Laboral A Personas Con Discapacidad

Opciones	Frecuencia	%
SI	02	30%
NO	03	70%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015)

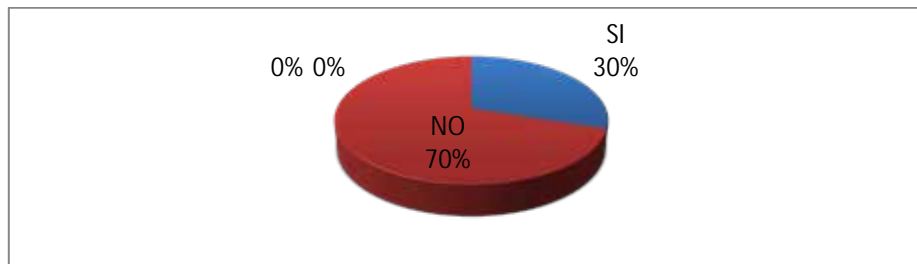


Gráfico N° 1. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N°1

Del análisis del cuadro y del gráfico se deduce, que los empleados entrevistados encargados del departamento de Recursos humanos de la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo, el 30% hace aplicación de políticas de inserción a las personas con discapacidad, mientras que el 70% afirma que la empresa no aplica estas políticas para el ingreso de personas con discapacidad.

Ítem N° 2: ¿Conoce la empresa que según el Art. 28 LPC que 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?

Cuadro N° 3

Aplicación del derecho establecido a la inclusión laboral a personas con discapacidad

Opciones	Frecuencia	%
SI	02	23%
NO	03	77%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015)

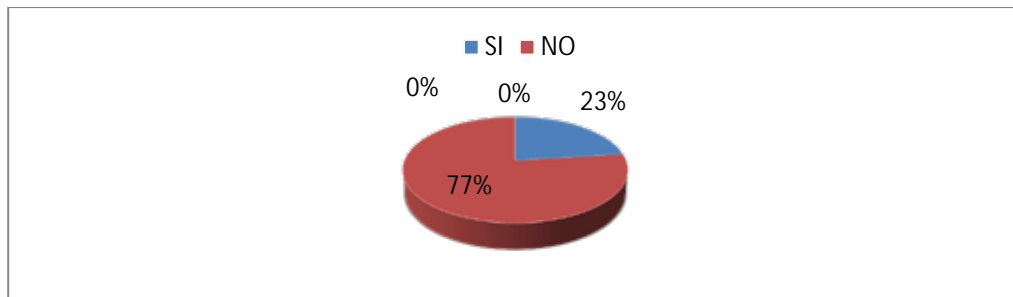


Gráfico N° 2. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N°2

Los resultados del cuadro y el grafico señala acerca que el 77% de los encargados del departamento de recursos humanos de la empresa Productos Acero Lamigal C.A que funciona en el estado Carabobo manifiestan que no conocen acerca del derecho que establece la ley para personas con discapacidad y el resto que corresponde al 23% que responde que si conoce, pero es de notarse que al parecer no les conviene aplicar este derecho de inclusión para no tener según la empresa “más trabajo que hacer”.

Ítem N° 3:¿En su área de trabajo se establecen estrategias que faciliten el ingreso de personas con discapacidad?

Cuadro N° 4

Aplicación al uso de estrategias que faciliten a la inclusión laboral a personas con discapacidad a la empresa

Opciones	Frecuencia	%
SI	01	13%
NO	04	87%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015)

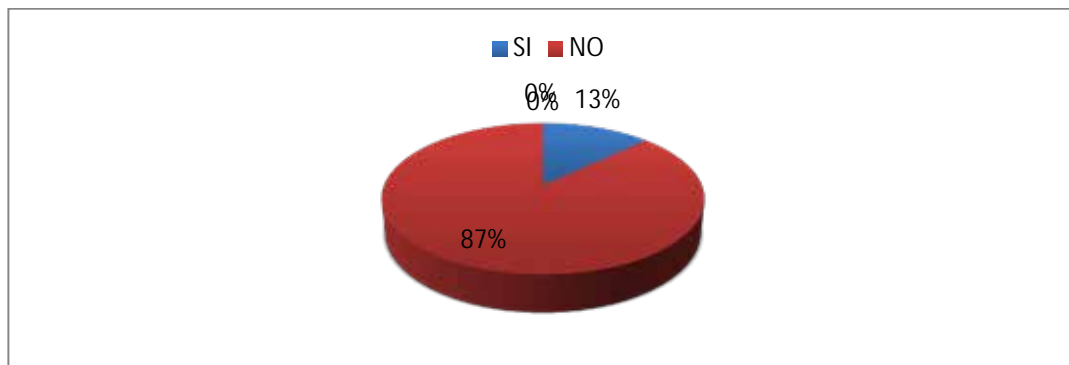


Gráfico N° 3. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N°3

Analizando el cuadro y el gráfico anterior arroja que el 13% afirma que la empresa si establece estrategias de inclusión a personas con discapacidad pero cabe destacar que esta respuesta proviene del gerente de contratación, mientras que el 87% de la población de estudio manifiestan que en su puestos de trabajo no establecen facilidades de ingreso a las personas con discapacidad.

Ítem N° 4: ¿Al momento de realizar la recepción de síntesis curriculares para personal de nuevo ingreso a la empresa son tomadas en cuenta a personas con discapacidad?

Cuadro N° 5

Aplicación del ingreso laboral a personas con discapacidad a la empresa

Opciones	Frecuencia	%
NO	04	95%
SI	01	5%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015).

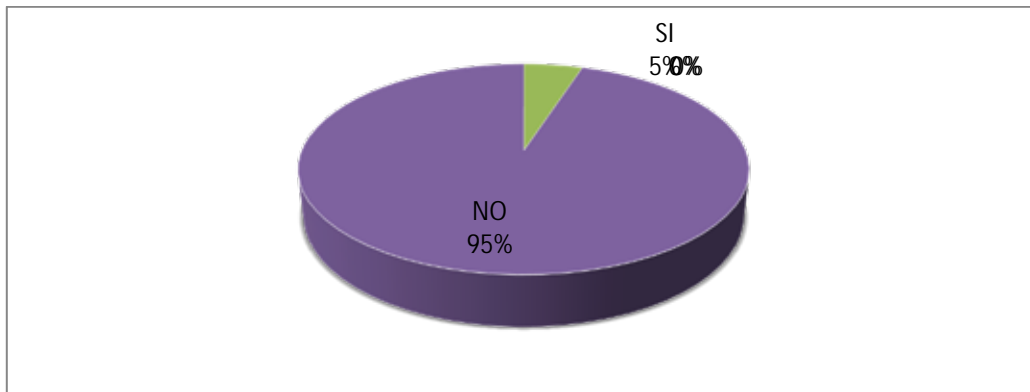


Gráfico N° 4. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N°4

Analizando el cuadro y el grafico que antecede es uno de los ítem clave ya que se constató que una de las fallas es que 95% NO toman en cuenta a las personas con discapacidad, mientras el resto 5% expresa que si son tomadas en cuenta las síntesis curriculares de las aspirantes con discapacidad.

Ítem N° 5: ¿Realmente se evalúan las propuestas de ingreso de personas con discapacidad?

Cuadro N° 6
Aplicación a la evaluación de ingreso a personas con discapacidad a la empresa

Opciones	Frecuencia	%
SI	02	23%
NO	03	77%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015).

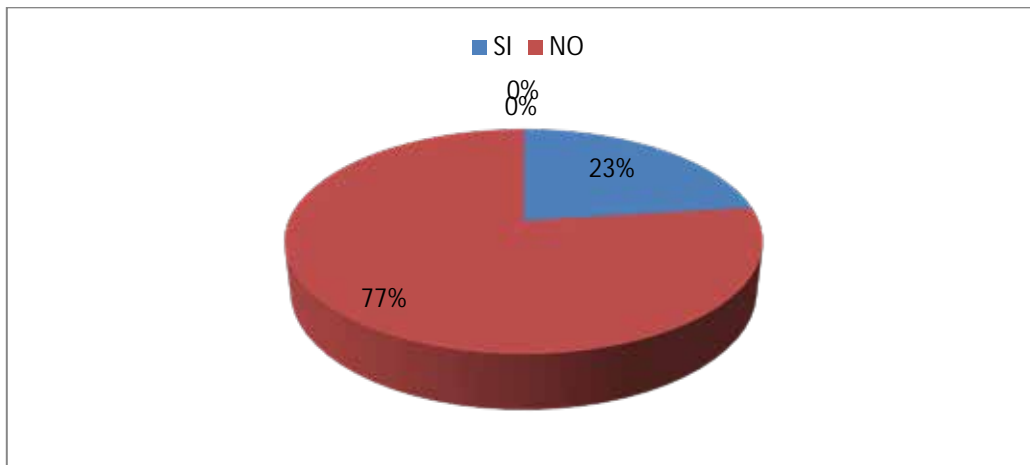


Gráfico N°5. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N°5

El cuadro y gráfico anterior se refleja que el 23% si evalúa las propuestas mientras que el 77% no evalúa tales propuestas ya que no las consideran al momento de evaluar los aspirantes.

Ítem N° 6: ¿Cuándo personas con discapacidad acuden a la empresa para solicitar empleo, usted se preocupa por atenderlos de la mejor manera?

Cuadro N° 7
Aplicación a la atención a personas con discapacidad en la empresa

Opciones	Frecuencia	%
SI	03	80%
NO	02	20%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015)

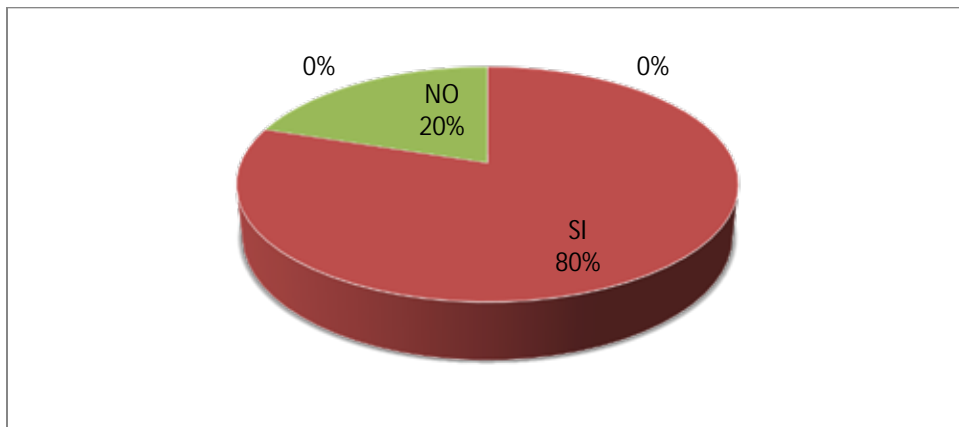


Gráfico N° 6. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N°6

Al interpretar el cuadro y grafico que corresponde al ítem N° 6 se deduce que el 20% no atiende de la mejor manera a una persona con discapacidad, mientras que el 80% si atiende de la mejor manera.

Ítem N° 7: ¿Cree a una persona con discapacidad parcial de un brazo apta para desempeñar un empleo?

Cuadro N° 8
Aplicación a la oportunidad de empleo a una persona con discapacidad

Opciones	Frecuencia	%
SI	04	90%
NO	01	10%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015)

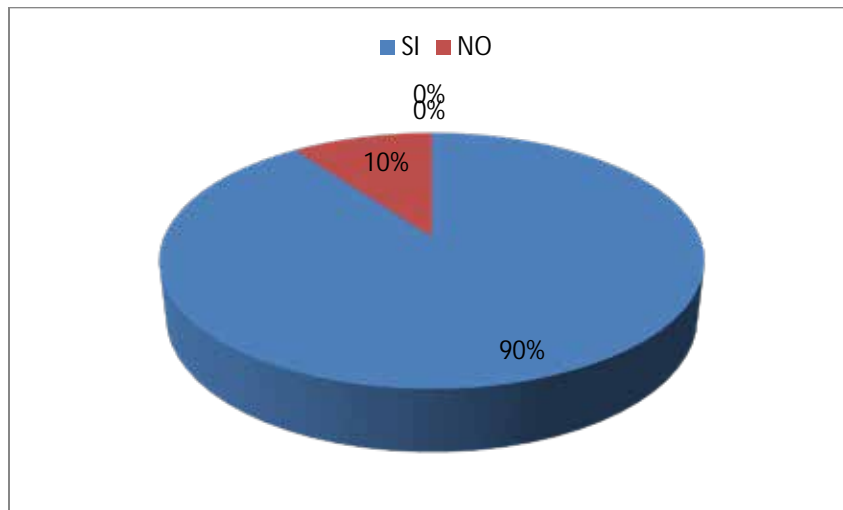


Gráfico N° 7. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N°7

Al interpretar el cuadro y el grafico que arrojaron el ítem N° 7 podemos ver que el 90% de los entrevistados si cree que una persona con discapacidad parcial de un brazo puede llevar a cabo un empleo, dado que el 10% no considera esto.

Ítem N° 8: ¿Participaría usted en un programa para la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Cuadro N° 9

Aplicación a participar en un programa para la inclusión de personas con discapacidad

Opciones	Frecuencia	%
SI	05	100%
NO	0	0
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015)

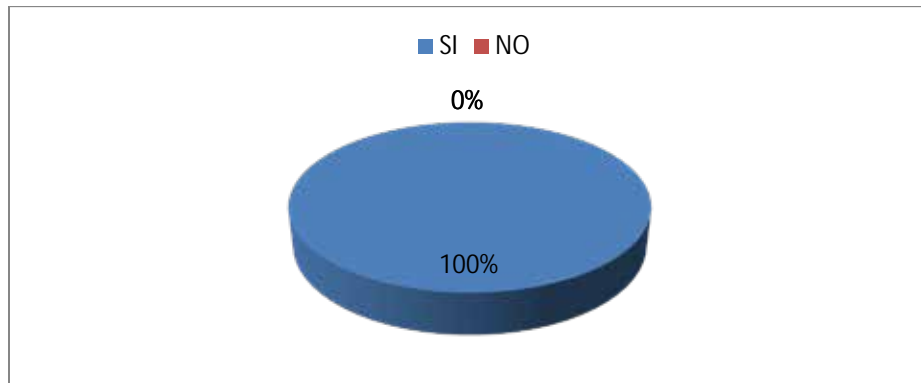


Gráfico N° 8. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N° 8

La interpretación de este resultado es evidente que el 100% está de acuerdo en participar en un programa para la inclusión laboral a personas con discapacidad.

Ítem N° 9: ¿La empresa se ha preocupado por mejorar el ingreso de personas con discapacidad?

Cuadro N° 10

Aplicación a mejorar el ingreso de personas con discapacidad

Opciones	Frecuencia	%
SI	02	25%
NO	03	75%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015)

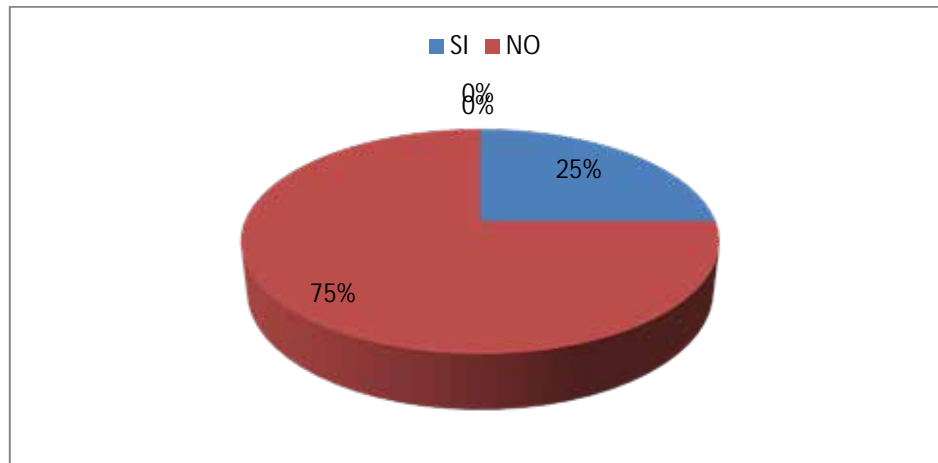


Gráfico N° 9. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual del Ítem N° 9

El gráfico y el cuadro del ítem N° 9 da como resultado que el 25% expresa que la empresa se ha preocupado en mejorar el ingreso de personas con discapacidad, mientras que el 75% aclara que la empresa últimamente no se ha preocupado por mejorar esta condición de ingreso.

Ítem N° 10: ¿Por la función que usted desempeña, considera que la empresa brindaría la oportunidad de realizar una actividad diferente para incluir personas con discapacidad a un área de trabajo?

Cuadro N° 11
Aplicación Oportunidad el ingreso de personas con discapacidad

Opciones	Frecuencia	%
SI	04	90%
NO	01	10%
Total	05	100%

Fuente: Morales D. (2015)

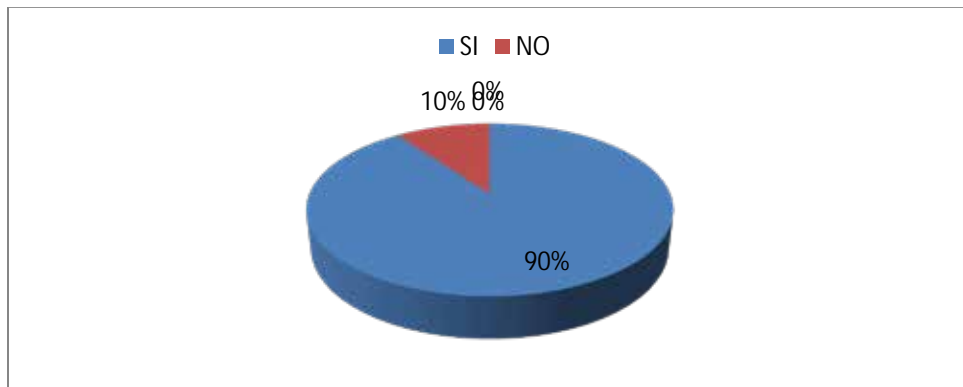


Gráfico N° 10. Representación Gráfica de la Distribución Porcentual Ítem N° 10

En la interpretación de este ítem el 90% según la función que desempeña si cree que la empresa pueda brindar la oportunidad de una actividad diferente para la inclusión de personas con discapacidad mientras que el 10% restante considera que no lo haría.

4.2.2. Fase II: Identificación del Conocimiento sobre Derechos de Inserción Laboral de la Persona con Discapacidad, que Tienen los Entes Gerenciales en la Empresa Productos Acero Lamigal c.a. Valencia Estado Carabobo.

En esta fase, se obtuvo por medio de la aplicación del instrumento de diez (10) ítems, algunas de selección simple y las otras abiertas y cerradas, utilizando la estadística descriptiva, a través de la técnica porcentual, se reflejó que el grado de conocimiento sobre los derechos de inserción a personas con discapacidad al campo laboral como lo establecido en la ley para personas con discapacidad, se pudo verificar que el 77% de los encargados de aplicar el derecho a personas con discapacidad, manifestaron no tener el conocimientos, se considera que siguen lineamientos de la empresa para responder con omisión de información importante con respecto a los derechos que poseen las personas con discapacidad, pero están incurriendo en falta en cuanto a que no aplican los derechos de inclusión, ni brindan el apoyo para su ingreso al campo laboral.

De igual manera, se pudo observar de forma directa la falta de interés en cuanto a la atención al público, se acentúa al presentarse personas con discapacidad en la empresa, es tanto así, que en toda la empresa actualmente solo hay empleadas solo dos personas con discapacidad que ni siquiera cubre el 5% que exige la ley para personas con discapacidad.

Es por ello que esta empresa necesita aplicar los derechos de inclusión laboral a personas con discapacidad, porque en realidad no es que desconozcan lo establecido por las leyes, sino que simplemente, ellos evaden emplear personas con discapacidad para “evitarse más trabajo” dicho así por algunos de los encargados al momento de la entrevista, cabe señalar, que estas actitudes de discriminación y exclusión a personas que merecen ser tratadas bien y también merecen una oportunidad para ser parte de un empleo, y esto indica que es necesario un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA PRODUCTOS ACERO LAMIGAL C.A VALENCIA ESTADO CARABOBO.

5.1. Presentación de la Propuesta

Esta propuesta se enfoca específicamente en beneficiar aquellas personas que poseen discapacidad realizando un **“PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA PRODUCTOS ACERO LAMIGAL C.A VALENCIA ESTADO CARABOBO”** y se compone a través de un diseño dirigido a mejorar el ingreso de personas con discapacidad a la empresa en cuestión y no solo a ésta sino también que sirva de fundamento para otras empresas y así fortalecer el campo productivo del país. Este diseño de elaborar dicho programa se encuentra inmersos estrategias de destrezas medir así “la comprensión y el talento de la persona aspirante a ingresar a la empresa, esta unidad se medirá el intelecto emocional, el desempeño, el desenvolvimiento comunicacional, autoestima y estímulo. Para ser aplicado a través de una actividad práctica de una hora con recursos materiales de apoyo, técnicos y humanos y un instrumento para identificar los objetivos que va logrando.

En este orden de ideas se irán desarrollando toda la estructura de esta propuesta, a fin de satisfacer la demanda laboral de personas con discapacidad. A medida que se enfrentan los retos, es necesario concentrar los esfuerzos en la búsqueda de la integración de cada trabajador y de esta manera fortalecer la satisfacción tanto laboral como individual, y para cubrir dicha satisfacción no deben olvidar que los trabajadores son seres humanos y no máquinas para producir, que ellos necesitan formación que los ayude a crecer como persona y como profesional.

La organización obtendrá como resultado un trabajador motivado alcanzar y fortalecer la producción, la calidad de los productos y el servicio que ofrecen. Asimismo, los individuos experimentarán el arte de querer satisfacer sus necesidades, mediante el compromiso y la entrega.

5.2 Justificación de la Propuesta

Es necesario comentar, que en estos momentos son pocas las empresas que abren sus puertas del ámbito laboral a las personas con discapacidad para ingresar como empleados que merezcan un ingreso por su desempeño, y se hace cada vez más fuerte la demanda ante la situación económica que personas con discapacidad buscan quienes confíen en su potencial para que ser empleados y pertenecer a una nómina.

Cabe destacar, que las empresas se les hacen imprescindible el uso del factor humano para el desarrollo de sus actividades y hacen uso de diferentes políticas para el ingreso del personal que requieren según las actividades disponibles. Muchas de estas actividades pueden ser realizadas por personas con discapacidad capaces de hacerlas siempre y cuando sean tomadas en cuenta a la hora de captar personal en entrevistas de empleo.

En tal orden, la propuesta busca justificar que es necesaria la elaboración de un programa de inserción laboral para personas con discapacidad fundamentado en la demostración de las habilidades y destrezas que poseen individuos con discapacidad y de esta manera impulsar al desarrollo a tales personas y a los lugares donde se desempeñen, realizando los niveles productivos, formando principios de responsabilidad, entrega, dedicación, constancia y eficiencia como resultado de considerar las necesidades del personal. Es por ello, que incluir personas con discapacidad al momento de una vacante de empleo resulta conveniente para las organizaciones de este momento, y como consecuencia se hacen fuertes los lazos de integración empresa, familia y empleado.

En relación a esto, la propuesta adquiere impulso ya que genera un ambiente de motivación organizacional de seguridad e intervención activa, lo que produce animo al personal a emplear para que demuestre sus habilidades en el aumento de su desempeño laboral, puesto que alcanza la incorporación completa de los trabajadores aspirantes, ofrece equilibrio emocional- económico y avance de los entornos de labor accediendo al aumento del desarrollo personal y profesional obteniendo cosechas de mejoras a la empresa en cuanto a la ejecución de sus metas trazadas y beneficios de ganancias.

5.3 Misión de la Propuesta

Elaborar programa de inserción laboral para personas con discapacidad en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. que permita el ingreso a un empleo y la oportunidad de prosperar, desenvolver y obtener un alto beneficio en el entorno laboral.

5.4 Visión de la Propuesta

Impulsar el diseño de un programa de inserción laboral para personas con discapacidad en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. de Valencia Estado Carabobo, que se aplique a través de destrezas las cuales mejoren la optimización del ingreso de personas con discapacidad al campo laboral en dicha empresa.

5.5 Objetivos de la Propuesta

5.5.1 Objetivo General

Incrementar el porcentaje de inclusión Laboral para trabajadores con Discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

5.5.2 Objetivos Específicos

Incentivar la inclusión laboral para la persona en discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

Analizar la factibilidad de proponer actividades prácticas de inclusión laboral para la persona en discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

Diseñar las actividades prácticas de habilidades para la inclusión laboral para la persona en discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

1.5 Desarrollo de la Propuesta

A continuación estructura y detalles del desarrollo de la propuesta:

Cuadro N° 12

Plan de Incentivo e Inclusión Laboral a Personas con Discapacidad

Estructura	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo
Inicio	Ajuste Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	15 min
		Presentación de los facilitadores.		
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> · Planificación · Organización · Dirección · Control 	Ponencia sobre: discapacidad, Tipos de discapacidad, importancia a las personas con discapacidad, practicas demostrativas para emplear a una persona con discapacidad y derechos partiendo de la LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD y Constitución RBV. Intercambio de ideas, debates e integración grupal.	Recurso humano y material audiovisual.	Se ajustará al tiempo de ponencia
Cierre	Cierre ameno con los participantes	Dinámica de preguntas y respuestas	Recurso humano y material.	15 min

Fuente: Morales, D (2015).

MANUAL DE FACILITACIÓN

Taller N° 1 “INCENTIVO A LA INCLUSION LABORAL”

INICIO:

Se tomará la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se darán a conocer y expresar sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller. Se contará con un abogado en Derecho Civil para realizar la ponencia en materia de ley para personas con discapacidad y la constitución de la República Bolivariana de Venezuela

DESARROLLO:

Enfoques a tratar:

- Conceptos de discapacidad
- Tipos de discapacidad
- Importancia a personas con discapacidad
- Oportunidades prácticas para personas con discapacidad
- Ley para personas con discapacidad
- Artículos de la CRBV que respaldan a las personas con discapacidad

CIERRE:

- Se realizará dinámicas de preguntas y respuestas
- Opiniones y aprendizaje obtenido en el taller

Examinando todo el panorama de la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo, se hace indispensable detallar lo que implica proponer actividades prácticas tomando en cuenta la discapacidad que posee cada persona, a continuación cuadros explicativos detallados para este objetivo:

Cuadro N° 13

Análisis de Factibilidad de Prácticas de Inclusión Laboral

Factibilidad Operativa:	Si
Se supone factible operativamente ya que esta propuesta, accederá establecer normas para el cumplimiento de los objetivos, es decir, será de practicable aplicación en los procesos de trabajo ya establecidos. Además la empresa cuenta con la infraestructura adecuada, así como el personal necesario para llevar a cabo la propuesta.	X
Factibilidad Técnica:	
Viendo la propuesta desde el punto de vista técnico, la propuesta es factible, ya que la empresa posee los recursos, tecnológicos, técnicos, financieros y económicos para llevar a cabo la misma.	X
Factibilidad Económica:	
Desde el punto de vista económico, la propuesta es factible puesto que la empresa es una organización que busca brindar a la sociedad apoyo laboral sabiendo considerar el capital humano su recurso más importante. Se dispone de los recursos económicos para poner en marcha el programa de inserción laboral.	X

Fuente: Morales D.(2015).

Luego de analizar la factibilidad se detalla lo estimado para el programa de la siguiente manera:

Cuadro N° 14

Presupuesto Estimado para Taller de incentivo laboral

Taller de Incentivo laboral	Monto Bsf.
Honorarios del facilitador	10.000
Refrigerio para los asistentes	10.000
Material impreso sobre "Discapacidad"	25.000
Cincuenta 50 Ejemplares impresos: Leyes para personas con discapacidad y Constitución República Bolivariana de Venezuela.	25.000
Otros gastos	5.000
Total:Bsf.	75.000

Fuente: Morales D. (2015)

Cabe señalar, que la empresa dispone de los equipos como video beam y computador para la proyección de dispositivas y está en disponibilidad para cualquier taller que se realice en las instalaciones de la misma.

Cuadro N° 15

Pasos del Programa de Inclusión Laboral a Personas con Discapacidad

<p>Objetivo: Diseñar las actividades prácticas de habilidades para la inclusión laboral para la persona en discapacidad, en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.</p>	
Pasos del programa	Aplicación
Motivación a la empresa	Se aplicara el taller a los gerentes encargados del Área de Recursos Humanos de la empresa, de manera que se incentiven a darles oportunidades a las personas con discapacidad que demuestren que pueden optar a un empleo.
Entrevista a personas con discapacidad	Se llevara a cabo una entrevista con personas con discapacidad que deseen un empleo para ser llevados a la empresa.
Inserción a la empresa	En este paso las personas con discapacidad serán llevadas a la empresa donde se los gerentes atenderán y permitirán que ellos demuestren con prácticas lo que pueden desenvolverse y así brindar la oportunidad de darle empleo a estas personas que puedan demostrar que si estan aptas para dicho empleo
Contratación	La empresa al ver y verificar que las personas que aprobaron serán tomadas en cuenta para ser contratada según lo establecido por la empresa.

Fuente: Morales D. (2015)

A continuación plan de actividades prácticas:

Cuadro N° 16

Actividades Prácticas para personas con discapacidad aspirantes a empleo

Actividad Práctica	Área de prueba	Metas	Duración	Resultados
Paso 1: Comunicación Efectiva y coherente	Gerente encargado de entrevistar	El aspirante con discapacidad demostrará su desenvolvimiento coherente y efectivo para demostrar sus habilidades comunicacionales a través de una conversación sencilla acerca de un tema de interés.	20 minutos	Si el aspirante pasa satisfactoriamente demostrando tener coherencia con la comunicación avanza al paso N° 2
Paso 2: Prueba de Destrezas	Gerente evaluador	El aspirante con discapacidad demostrará sus destrezas con prácticas acerca del cargo que va a optar por un lapso de prueba de 1 hora de práctica.	1 hora	El aspirante con discapacidad será observado durante el lapso de prueba una vez demostrada sus habilidades y comprobado que realiza todas las actividades avanza al paso N° 3.
Paso 3: Inclusión al empleo	Gerente de contratación	El aspirante con discapacidad será contratado para ejercer su nuevo empleo por el cual oferto.	Tiempo de contrato establecido por la empresa	Un empleado con discapacidad que forma parte del desarrollo productivo de la organización

Fuente: Morales D. (2015)

Luego de presentar este programa se aspira de manera sencilla y práctica brindarles a las personas con discapacidad la oportunidad de ser tomados en cuenta en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia estado Carabobo, ya que lo importante es demostrar el valor de solidaridad a aquellos que por mucho tiempo han sido rechazados y que son capaces de demostrar lo talentosos que son.

CONCLUSIONES

La inserción laboral posee muchos enfoques y cuando se trata de personas con discapacidad es aún más compleja y demandante. En este trabajo de investigación, se constituyó un reto loable para brindar una esperanza laboral sustentable a personas con discapacidad partiendo del principio que ellos también forman parte del recurso humano para ingresar al campo laboral. Para ello, se manejaron importantes procesos de diagnóstico y análisis, los cuales permiten expresar las siguientes conclusiones.

En cuanto al objetivo determinar las políticas de inclusión laboral para la persona en discapacidad, existentes en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo, se concluye que en esta empresa no tiene empleado el 5% de la nómina a personas con discapacidad, debido a que no poseen motivación de brindarle a estas personas el derecho que les corresponde de demostrar que no son inútiles y que también son personas que buscan sus beneficios económicos.

Desde el análisis del objetivo 2 el de Identificar el conocimiento sobre derechos de inserción laboral de la persona con discapacidad, que tienen los entes gerenciales en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo, donde se encuadra la configuración teórica y el establecimiento de los factores internos y externos que apoyen la necesidad de un programa de inclusión laboral, evidentes debido que el desconocimiento de algunos de los gerentes resulta grave porque no aplica la oportunidad a las personas con discapacidad, en cambio los gerentes que si conocen de la materia sencillamente hacen caso omiso y tampoco le brindan ayuda a estas personas, concluyendo que este objetivo permitió ver de cerca la realidad existente en esta empresa ya que en la actualidad apenas dos personas con discapacidad poseen un empleo en esta empresa y les fue muy costoso si se puede decir así, ingresar como parte de la nómina de empleados de la Empresa Productos Acero Lamigal C.A., esto no constituye ni siquiera el 1% del 5% que deberían emplear.

Todo este esquema sustenta teóricamente que es necesario establecer las bases de la inclusión laboral a personas con discapacidad, se propone un plan, un programa de inserción laboral a personas con discapacidad basada en el incentivo a través de la luz de la ley para personas con discapacidad y el respaldo de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela integrado a un taller incorporado a un manual de facilitación con el objeto de proporcionar información y posible aplicación así sea el caso.

RECOMENDACIONES

Después de la trayectoria de la investigación, del análisis de los resultados se consideran las siguientes recomendaciones:

Como primer aspecto se recomienda fortalecer la inclusión laboral a personas con discapacidad en la Empresa Productos Acero Lamigal C.A. Valencia Estado Carabobo.

Segundo, mantener informado y capacitados a las diferentes personas encargadas del Departamento de Recursos Humanos a que mantengan la posición de brindarle oportunidad a las personas con discapacidad a la hora de presentar sus propuestas de trabajo, que puedan ser oídos y puestos en práctica de demostración laboral de lo que son capaz.

Tercero, afianzar el ingreso de mayor porcentaje de personas con discapacidad a la empresa, a través de oportunidades más a menudo a de demostrar su talento laboral, sus capacidades como individuo parte de la sociedad y parte del recurso humano apto para el desarrollo de una organización.

Finalmente, tomar en cuenta el programa de inclusión laboral para personas con discapacidad basado en entrevistas y prácticas de demostración laboral como herramienta de inclusión del capital humano que promueva y genere a personas con discapacidad a ser productivos y multiplicadores de desarrollo, eficacia, valor y progreso para ellos y para en la empresa Productos Acero Lamigal C.A. ubicada en Valencia Estado Carabobo y además se pueda implementar este tipo de programa no solo en esta organización, sino, que sea tomada en cuenta para ser aplicable en otras organizaciones.

REFERENCIAS

Bibliográficas

Balestrini, M. (2006). **Como se Elabora un Proyecto de Investigación**(7^a ed). Caracas: BL Consultores Asociados.

Manual de la UPEL (2010), **Manual de Elaboración de Proyectos de Investigación**, 2010, Caracas UPEL-IPB. FUDEPEL.

Electrónicas

ASCATED (2006), **Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad**. <http://ascated/2006.discapacidad/htm>

Aguilar Y. Yzaguirre L.(2010), “ **Análisis De La Condiciones Favorables Y Seguras Del Área De Trabajo Del Personal Con Discapacidad De Una Empresa Fabricadora Y Comercializadora De Productos De Aceros Ubicada En La Zona Industrial Sur Ii En Valencia Estado Carabobo**” <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/fichero/produccion.htm>

Lozada A. (2013), “**Mecanismos De Inserción Laboral Aplicados A Las Personas Con Discapacidad Por La Dirección De Recursos Humanos De Una Universidad Venezolana**”,<http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/fichero/produccion.htm>

Meléndez, M. (2011), “**Calidad De Vida De Los Trabajadores Con Discapacidad En Una Empresa Del Sector Cauchero Del Estado Carabobo**”, <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/fichero/produccion.htm>

Pacheco J. y Barrios R. (2013), “**Análisis de la integración en el entorno socio-laboral de las personas con discapacidad que laboran en una Agencia**

Financiera Del Estado Carabobo”<http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/fichero/produccion.htm>

Palella, S. y Matins, F. (2010). **“Metodología de la Investigación Cuantitativa”**. 4ta. Ed. Fondo Editorial de la Upel (FUDUPEL). Caracas, Venezuela.

Paticas M. (2012), **“Evaluación De La Percepción Interna De Los Trabajadores En Relación Al Programa De Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad En Una Empresa De La Industria Farmacéutica”**,<http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/fichero/produccion.htm>q233

ANEXO A

Instrucciones Generales.

El presente instrumento tiene como intención recolectar valiosa información para la investigación que lleva por título “**PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA PRODUCTOS ACERO LAMIGAL C.A VALENCIA ESTADO CARABOBO.**”. la información que suministre es de carácter confidencial y anónima ya que su identidad ni sus respuestas serán identificadas con su nombre.

Tome su tiempo, lea cuidadosamente cada pregunta, mantenga libertad para responder. Por favor, no deje de ninguna pregunta sin contestar su respuesta cuenta.

El instrumento está planteado con dos simples (2) opciones de respuesta cerradas, las cuales son: SI () o NO (), o el caso de opciones simple, usted responderá según sea el caso de su respuesta. Y agradezco de antemano su ayuda y le recomiendo ser lo más sincero posible en el momento de realizarlas.

Gracias....

N°	En referencia a la inclusión laboral y sus derechos:
----	--

1	<p>¿Aplica la empresa Políticas de Inclusión Laboral para personas con Discapacidad?</p> <p>SI () NO ()</p>
2	<p>¿Conoce la empresa que según el Art. 28 LPC que 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?</p> <p>SI () NO ()</p>
3	<p>En su área de trabajo se establecen estrategias que faciliten el ingreso de personas con discapacidad?</p> <p>SI () NO ()</p>
4	<p>Al momento de realizar la recepción de síntesis curriculares para personal de nuevo ingreso a la empresa son tomadas en cuenta a personas con discapacidad?</p> <p>SI () NO ()</p>
5	<p>Realmente se evalúan las propuestas de ingreso de personas con discapacidad?</p> <p>SI () NO ()</p>
6	<p>¿Cuándo personas con discapacidad acuden a la empresa para solicitar empleo, usted se preocupa por atenderlos de la mejor manera?</p> <p>SI () NO ()</p>
7	<p>¿Cree a una persona con discapacidad parcial de un brazo apta para desempeñar un empleo?</p> <p>SI () NO ()</p>
8	<p>¿Participaría usted en un programa para la inclusión laboral de personas con discapacidad?</p> <p>SI () NO ()</p>
9	<p>La empresa se ha preocupado por mejorar el ingreso de personas con discapacidad?SI () NO ()</p>
10	<p>Por la función que usted desempeña, considera que la empresa brindaría la oportunidad de realizar una actividad diferente para incluir personas con discapacidad a un área de trabajo?SI () NO ()</p>