



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIOPÁEZ

**INCIDENCIA DE LA INSERCIÓN DE
PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL
MEDIO LABORAL, EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL
ESTADO CARABOBO**

Autor(a): Molina Karina

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



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

**INCIDENCIA DE LA INSERCIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL
MEDIO LABORAL, EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL ESTADO
CARABOBO**

Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciados en Relaciones Industriales

Autor(a): Molina Karina

CI: 23.430.711

Tutor(a): Maruja Molina

San Diego, mayo del 2022

ANEXO X-2



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Sociales para la evaluación del **Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado** titulado: Incidencia de la Inserción de Personas Discapacitadas en el medio laboral, en la Productividad de las Empresas Del Estado Carabobo

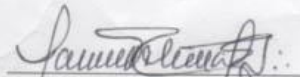
Realizado por el (la) Br. Karina Molina

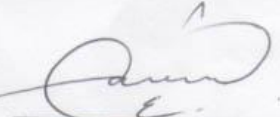
C.I. N° 23430711 cursante de la carrera de **Relaciones Industriales** hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el Informe Final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: 20


APROBADO

NO APROBADO

El Jurado


Tutor Académico (Coordinador)
Nombre: KARINA MOLINA
C.I.: 10610324


Jurado
Nombre: Quenda Jiménez
C.I.: 10227464


Jurado
Nombre: Myrian Garcia Fecha: 14 / 10 / 22
C.I.: 6.443.254





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

CONSTANCIA DE ACEPTACION DEL TUTOR

Mediante la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo de Grado, elaborado por la ciudadana Karina Alejandra Molina Rojas, titular de la cédula de Identidad No. V-23.430.711, para optar al grado académico de Licenciado en Contaduría Pública, cuyo título es **“INCIDENCIA DE LA INSERCIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL MEDIO LABORAL, EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO”**, adscrito a la línea de investigación: Provisión, Mantenimiento y Desarrollo del Capital Humano, y declaro que acepto la tutoría del mencionado Proyecto de Trabajo de Grado durante su etapa de desarrollo hasta su presentación y evaluación por el jurado evaluador que se designe; según las condiciones del Reglamento de Estudios de la Universidad José Antonio Páez.

En San Diego, a los trece (13) días del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022).

Tutora Académica

Lcda. Maruja Molina

C.I. V- 10610324

Cel. 0412.492.14.50

E-mail: cs.ujapsc@gmail.com



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

**INCIDENCIA DE LA INSERCIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL
MEDIO LABORAL, EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL ESTADO
CARABOBO**

Autora: Karina Molina
Tutora: Lcda. Maruja Molina
Fecha: Mayo de 2022

RESUMEN INFORMATIVO

El objetivo de la presente investigación se enfoca en Analizar La Incidencia Que Tiene La Contratación De Personas Discapacitadas En La Productividad De Las Empresas Del Estado Carabobo. Es un estudio orientado en el proceso de contratación de personal con condiciones especiales, pero que pueden ser incorporados en un ambiente laboral, sin menoscabo de la calidad de su actuación como trabajadores. Este enfoque se fundamenta en la sociología del trabajo con énfasis al derecho del trabajo y el trabajo como hecho social. La metodología de la investigación se apoya en un estudio de campo de tipo descriptivo, con la visión de realizar un análisis de los acontecimientos bajo el enfoque de la misma. Para la recolección de datos se empleó la técnica en base a una encuesta dirigida a una muestra minoritaria de empresas diez (10), ubicadas en el estado Carabobo vinculadas a los propósitos de la investigación, con el fin de dar a conocer que tanto las organizaciones brindan la oportunidad y cumplen la ley a la hora de contratar personal discapacitado dispuesto a ejercer su derecho dentro de ella para aumentar la producción de la misma.

Palabras Clave: Discapacidad, empleo, inclusión laboral, normativa legal

Línea de investigación: Provisión, Mantenimiento y Desarrollo del Capital Humano

DEDICATORIA

En primer lugar le dedico este trabajo a Dios por permitirme llegar a este mundo y haber logrado una de mis metas anheladas de mi formación como licenciada, estuvo presente en este recorrido y me guio en cada uno de mis pasos brindándome la fuerza necesaria para mantenerme dentro del mismo.

A mis padres por creer en mí y brindarme su apoyo incondicional además de sus consejos, por sus enseñanzas que me han permitido ser una persona constante y fuerte pero más que nada por el amor que me han dado al pasar de los años, ha sido un orgullo y un privilegio para mí el tenerlos como padres.

A mi hermana por siempre estar conmigo y apoyarme, por ser la mejor y creer en mí, se convirtió en una persona incondicional, agradezco a dios por tenerla y permitirme compartir esta vida con ella. Por ultimo dedico este triunfo a mis abuelos que han sido como unos padres y también fueron parte fundamental de este proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía, brindarme salud y darme las ganas de seguir adelante aun cuando el camino se tornaba difícil, gracias a el cumplí con éxito este gran logro.

Una vez más agradezco a mis padres Osmar Rojas y Carlos Molina que me han ayudado en todo momento, han impulsado mis sueños y mis ganas de seguir adelante. Por el esfuerzo, dedicación, paciencia y por todo lo que me han dado a lo largo de mi vida, me quedo sin palabras para expresar mi gratitud ante ellos. Gracias por darme la oportunidad de formarme en esta prestigiosa Universidad y de alcanzar juntos esta meta que es de ustedes también.

A mi hermana Marisela que es mi cómplice en muchos de mis sueños y se ha convertido en mi compañerita de vida. Además del resto de mi familia materna y paterna que de alguna u otra manera han aportado su granito de arena en este recorrido.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN INFORMATIVO	pp. vii	
INTRODUCCIÓN	1	
CAPÍTULO		
I EL PROBLEMA		
1.1. Planteamiento del Problema.....	2	
1.1.1. Formulación del Problema.....	4	
1.2. Objetivos de la Investigación.....	4	
1.2.1. Objetivo General.....	4	
1.2.2. Objetivos Específicos.....	4	
1.3. Justificación de la Investigación	4	
1.4. Alcance y Limitaciones de la Investigación	5	
II MARCO TEÓRICO		
2.1. Antecedentes	6	
2.2. Bases Teóricas.....	8	
2.3. Definición de Términos Básicos	13	
2.4 Breve Reseña de la empresa.....	14	
2.6 Cuadro de Operacionalización de Variables	16	
III MARCO METODOLÓGICO		
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	17	
3.2. Nivel de la Investigación.....	17	
3.3 Población Y Muestra.....		
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....		
3.5 Análisis de los datos.....		
IV RESULTADOS Y ANALISIS DE LA INVESTIGACION		18
4.1. Resultados de la Técnica de la Encuesta.....	18	
4.2. Análisis General de los Resultados.....	18	
REFERENCIAS	19	
ANEXOS		

ÍNDICE DE CUADROS

CUADROS	pp.
1. Muestra.....	16
2. Contratación personal discapacitado	19
3. Tipo de discapacidad.....	20
4. Áreas de Trabajo	21
5. Recaudos.....	22
6. Productividad	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	Pp.
1. Contratación discapacitada	19
2. Tipo de discapacidad	20
3. Áreas de Trabajo	21
4. Recaudos	22
5. Productividad	23

INTRODUCCION

En la sociedad actual, disponer de un trabajo estable que admita independencia económica y a la vez brinde satisfacción personal, constituye una de los beneficios más ansiados para todas las personas. Son muchos los estudios de opinión realizados entre la población en cuanto a edad, género y discapacidad, que coinciden en apreciar el hecho de tener un trabajo como uno de los indicadores más significativos de la calidad de vida de las personas, sin importar su condición física y social. Así mismo se debe garantizar por parte de las organizaciones y la ley una oportunidad a todo aquel merecedor de un puesto laboral con ganas de querer ejercer sus capacidades y conocimientos dentro del mismo.

Tal como lo indica la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999:5), en su Artículo 21. “Todas las personas son iguales ante la ley”; en tal sentido, las personas con discapacidad se le garantizan el derecho pleno al trabajo. En cuanto a la aplicabilidad de la normativa legal en el trabajo, la legislación venezolana protege a todos los trabajadores mediante normas mínimas en todos los aspectos que tienen que ver con el trabajador y su forma de ejercer el mismo, aunque siempre es posible aumentar la protección que estas normas ofrecen mediante medidas legislativas más contundentes. Es decir, que estas personas con capacidades diferentes también tienen el derecho de formar parte de un mundo empresarial, aun sabiendo que en algunas ocasiones el proceso puede llegar a ser un poco más complejo para ellos mas no imposible.

Es importante destacar, que las organizaciones deben implementar actividades que impulsen la aplicabilidad de una legislación más protectora en los planos nacional, estatal y municipal en lo que concierne a la parte laboral en donde se adopten en igualdad de condiciones para todos en especial a este tipo de personas. La discapacidad puede ser Adquirida (accidente o enfermedad) Congénita (trastornos durante el embarazo o durante el parto a través de consecuencias ambientales) o discapacidad Genética (hereditaria). Independientemente de donde provenga lo importa es mantener un equilibrio entre igualdad, respeto y derechos mutuos que brinden fortalezas y beneficios para las partes involucradas.

Esta investigación se estructuró bajo el siguiente esquema de trabajo:

Capítulo I: El problema, donde se incluye planteamiento del problema, formulación del mismo, también su objetivo general y específicos con su respectiva justificación

Capítulo II: El marco teórico en el cual se destacan antecedentes de la Capítulo II investigación, las bases teóricas, bases legales y definición términos

Capítulo III: El marco metodológico que presenta el tipo de investigación, el diseño y las fases metodológicas

Capítulo IV: Resultados de la investigación, donde se encuentran tabulados y graficados los datos obtenidos mediante las técnicas instrumentos que permitieron obtener la información

Capítulo V: Aquí se presenta el análisis sobre la incidencia de la inserción de personas discapacitadas en el medio laboral, en la productividad de las empresas del Estado Carabobo, luego se toman en cuenta las recomendaciones y para finalizar se presentan las referencias bibliográficas

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En Venezuela actualmente las opiniones acerca de las personas con discapacidad en el ámbito laboral están divididas. Sin embargo, en medio de la controversia podemos decir que se ha avanzado en la última década y seguirá mejorando siempre y cuando reforcemos algunos aspectos empresariales y personales, como por ejemplo que las empresas sigan generando empleo y oportunidades no menos al 5% de las personas discapacitadas, cuidar la integridad del discapacitado dentro de la empresa, es decir, adoptar las condiciones de trabajo al mismo para que este pueda desarrollar sus labores dentro de ella, evitar la discriminación, compasión y valorar lo que hacen, además de estudiar cuales son las ventajas y desventajas de tener a un personal discapacitado laborando dentro de la organización.

Así mismo se le brinda la oportunidad de que desarrollen sus habilidades como cualquier otro profesional, recordemos que estas personas son comunes y corrientes con una inteligencia igual incluso hasta mayor que muchos otros integrantes de la empresa solo que cuentan con sus limitantes de acuerdo al tipo de discapacidad que los condicione. Esto quiere decir que la empresa tiene el deber de brindarles un lugar dentro de la misma y estos el derecho de formar parte de ella, además de encontrarse amparados y respaldados por la ley.

Se debe acotar que esto va más allá de empleador a empleado y que nos involucra como sociedad, el brindarle la oportunidad a una persona que a pesar de su singularidad también pueda demostrar sus capacidades y de qué manera puede hacerlo, ya sea a través de las tareas que se le asignen dentro de su puesto laboral o también como líder donde tenga un grupo de personas a su cargo y este el responsable de asignarle una actividad a cada uno. Es por esto que la manera más empática de sobrellevar esta situación es haciéndolo parte del proceso y no evadiéndolo ya que podemos obtener un mayor aprendizaje y productividad al mismo tiempo.

1.1.2 Formulación del problema

¿Cómo incide la contratación del personal discapacitado en la productividad de las empresas del Estado Carabobo?

1.2 Objetivos De La Investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar la incidencia que tiene la contratación de personas discapacitadas en la productividad de las empresas del Estado Carabobo

1.2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación de contratación en cuanto a persona discapacitada se refiere actualmente
- Describir cuales son los mecanismos de contratación de discapacitado en Venezuela
- Mostrar resultado sobre la incidencia que tiene la contratación de personal discapacitado en la productividad de las empresas del Estado Carabobo

1.3 Justificación de la Investigación

La inclusión laboral para personas discapacitadas no es solamente un tema de equidad sino más bien de productividad en beneficio de la empresa. Incluir otras perspectivas en la cultura organizacional puede mejorar el ambiente de trabajo en cuanto a la calidez del producto y los servicios prestados. Además que la verdadera inclusión laboral resulta de la suma de muchos componentes diversos a la cultura y políticas de la organización dándole a cada integrante un puesto real y digno dentro de la misma.

De acuerdo a este punto de vista se podrá trabajar desde una perspectiva igualitaria donde no se verá la discapacidad como una enfermedad y considerar el trabajo en equipo para mejorar la calidad de vida de muchos. Es por esto que dicen que no existen personas discapacitadas, sino sociedades discapacitadas para integrar a personas con capacidades diferentes. Debemos

reconocer que una persona con discapacidad, antes que nada, es persona, por lo que es capaz de realizar cualquier cosa mientras no se le pongan barreras en su entorno.

Asimismo se le presentaran una que otras dificultades más que al resto de los integrantes pero eso no los hace incapaz de participar en el campo laboral donde tendrá la oportunidad de desempeñarse de acuerdo al puesto y actividades que se le asignen donde demostrara sus habilidades y al mismo tiempo aumentara la productividad de la empresa trayendo consigo un beneficio mutuo a mediano y largo plazo.

1.4 Alcance y Limitaciones

En el siguiente proyecto vamos a indagar acerca de la inserción de personas discapacitadas en el medio laboral para el Estado Carabobo. En este caso, lo haremos mediante una recolección de datos donde tomaremos en cuenta la muestra de algunas de las empresas ubicadas en el estado mencionado anteriormente para conocer si de verdad cumplen con lo establecido en la ley a la hora de contratar y cuáles son los requisitos para hacerlo. Endicha investigación se intentara rastrear la cantidad de personas discapacitadas a las que se les está brindando la oportunidad de formar parte de un ambiente organizacional, y para ello se procederá la realización de una encuesta dirigida a un grupo de empresas seleccionadas en el mismo estado.

Sin embargo, cabe destacar que la información adquirida mediante este proceso se tomara solo de una pequeña parte de algunas de las empresas aquí ubicadas. Es decir, que este será nuestro alcance mientras que en nuestras limitaciones la cantidad será mucho más amplia puesto a la gran variedad de organizaciones que existen dentro del estado y más aun dentro del país.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

Con el propósito de desarrollar la presente investigación se analizaron una serie de trabajos de investigación relacionados con el tema de estudio que sirvieron de guía para la realización de esta investigación. Los trabajos consultados se presentan a continuación.

Gil y Medina (2019) presentaron su trabajo investigativo denominado: **Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la empresa A: Desde su perspectiva y sobre la legislación Venezolana**. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela.

El objetivo fundamental de dicha investigación, es describir e identificar el proceso de inserción laboral para las personas con discapacidad en la empresa A. Es por ello que para la realización de la misma, se tomó como objetivo general analizar la inserción laboral de personas con discapacidad durante el año 2019, desde la perspectiva de estas personas con discapacidad y sobre la base del marco legal venezolano vigente en la empresa A, impartiendo el procedimiento desde la misma organización. La investigación es de campo Y los resultados arrojados conllevaron a deducir que dentro de la muestra no hay personas con multideficit ni con discapacidad psiquiátrica, siendo las más presentadas las discapacidades físicas, intelectuales y sensoriales. Así como también se pudo notar que los cargos ocupados por las personas con discapacidad eran meramente operativas, ya que los departamentos en los que se encuentran son cocina y Stewart, diseño y estilo y evento y banquetes, esto demuestra que las personas con discapacidad física, intelectual y sensorial realizan tareas similares a las personas que no poseen ningún tipo discapacidad dentro de la empresa A.

Por otro lado, Garcés (2018) quienes realizaron la siguiente investigación: **“Aplicabilidad de la Normativa Legal para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy”**. Trabajo de Maestría para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Carabobo – Venezuela.

El objetivo fundamental de dicha investigación, Identificar y verificar la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es por ello que para la realización de esta investigación, se tomó como objetivo general Analizar la influencia de la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Impartido en los sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy. La investigación es de campo tipo Básica y los resultados obtenidos fueron los siguientes: La normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es poco conocida por los sectores gubernamentales involucrados en la investigación, a pesar que existen entes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas que realizan esfuerzos para proteger el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, ellos implementan mecanismos e instrumentos de protección para su inclusión laboral. De igual manera, en el estado Yaracuy existe la Ley para la Igualdad y Protección de las Personas con Discapacidad del Estado Yaracuy (2002), que actúa como mecanismo de protección jurídico para la inclusión laboral; Sin embargo, no ha sido muy efectiva su aplicabilidad, por cuanto buena parte de los entrevistados manifestaron no conocer a profundidad la misma y en algunos casos que si saben de su existencia, no le dan la debida importancia que se merece.

Otra investigación en este caso Internacional realizada por Cendero(2017). **“La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”**. Tesis Doctoral para optar al grado de Doctor. Madrid-España.

El objeto de la presente Tesis, la metodología aplicada utiliza el método inductivo para comprobar si existe una proposición general- la existencia de discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral- que ratifique, con suficiente grado de certeza, la observación Fáctica originaria. Para ello contemplo la dimensión internacional, el marco normativo español y la tutela jurisprudencial (Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional y Tribunales Europeos, TJUE y TEDH) para situarme, desde una perspectiva desagregada, en el nuevo espacio jurídico que propugno, el “ámbito laboral”. Establecidas las bases normativas y jurisprudenciales sobre las que debe apoyarse el análisis de “la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, hago una inmersión en “el ámbito laboral” considerando sus aspectos más significativos. Así, la transversalidad e interseccionalidad del fenómeno discriminatorio, la

discapacidad y su influencia negativa en el empleo, las insuficiencias en cuanto a accesibilidad y movilidad, la discriminación

existente por razón de género, las insuficiencias en la seguridad y salud laboral, la falta de consideración de las personas con discapacidad para conciliar familia y trabajo, la insuficiente presencia (o la ausencia) de una consideración adecuada de las personas con discapacidad en la negociación colectiva, y el tratamiento fiscal de las personas con discapacidad.

También en su trabajo grado: Camacho (2017) **“Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad -Análisis de Caso: Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente RR. II.”** Tesis Para Optar Por el Grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica.

El objetivo fundamental de dicha investigación, es Examinar, identificar y analizar la normativa nacional e internacional que protege el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Es por ello que para la realización de dicha investigación, se tomó como objetivo general Analizar el cumplimiento de la normativa costarricense sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, por medio del estudio del modelo de la Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L. El tipo de investigación es descriptiva y los resultados arrojados conllevaron a deducir No existe igualdad de oportunidades cuando algunas personas deben enfrentar situaciones o impedimentos graves, tal es el caso de las personas con discapacidad cuyas condiciones de vida desde el inicio son desventajosas. A pesar de que el derecho al trabajo está normado a nivel nacional e internacional y que en Costa Rica es una garantía constitucional de conformidad con el artículo 56 de la Constitución Política, las personas con discapacidad se enfrentan a una realidad: una baja inserción laboral. Es necesario replantear el enfoque del cómo se promueve y asegura el cumplimiento de la normativa sobre el derecho laboral de las personas con discapacidad.

Existen otras investigaciones que se están realizando y todas se rigen por un mismo objetivo el cual es el derecho al trabajo, la inclusión en la sociedad y la búsqueda de igualdad de condiciones con los mismos derechos sin discriminación alguna. Una de las investigaciones es Régimen jurídico de los trabajadores con discapacidad en Venezuela que se menciona en Gaceta

Laboral, vol. 22, núm. 3, septiembre-diciembre, 2017 en la Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela donde indica que:

La presente investigación tiene como objetivo analizar el régimen jurídico de los trabajadores con discapacidad en Venezuela, se aborda con la estrategia de investigación descriptiva-documental, sustentada en el método analítico. Las fuentes para recolectar información atienden a cuatro ámbitos: Constitucional, legal, doctrinal y hemerográfico. La protección de los trabajadores con discapacidad exige la incorporación reforzada de los preceptos del Derecho del Trabajo a la tarea de cada intérprete de las relaciones de trabajo donde una de las partes sea una persona con discapacidad. La realidad amerita elevar la protección de los trabajadores con discapacidad por el talento humano que naturalmente poseen, porque muchos son vulnerables y pudieran presentarse situaciones de explotación y aprovechamiento, en definitiva de discriminación. En consecuencia, se recomienda fomentar una educación dual, tanto para el trabajador con discapacidad como para el entorno donde se desenvuelva a través de talleres de formación y otras estrategias.

Cada ser humano nace con necesidades que lo convierten en especial, desde la alimentación, la salud, la educación, el trabajo, entre otras, y deben ser atendidas y garantizada su satisfacción. En este caso, los discapacitados requieren de una atención más amplia y a su vez los mismos derechos y oportunidades que el resto de las personas.

2.2 Bases Teóricas

En esta parte se mencionan aquellos aspectos a tratar relevantes a la investigación, desde una perspectiva teórica para corroborar la problemática a estudiar, visto esto desde las diferentes variables de estudio que son: Discapacidad, contratación, selección de personal, reclutamiento, productividad y adicional a eso la LOTTT (Ley Orgánica del Trabajador, Trabajadores y trabajadoras).

Cuando se utiliza el término discapacidad, deficiencia y/o minusvalía, se debe explicar exactamente sus conceptos, ya que los mismo han evolucionado en los últimos años dependiendo de los distintos tipos de enfoques y áreas en la cual se utilicen los términos, para la presente

investigación se utilizaron estos conceptos como los aborda la OMS (Organización Mundial de la Salud, 1980) en su CIDDDM (Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía) donde expresa:

Es toda restricción o ausencia, debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano. Minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales. (p.5)

Tipos de Discapacidad

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México(INEGI) establece una clasificación de los tipos de discapacidad que permite tener una visión general y clara de las discapacidades existentes, dicha clasificación fue la que se utilizó para los fines de la presente investigación, la cual es la siguiente: “Discapacidades sensoriales y de la comunicación, Discapacidades motrices, Discapacidades mentales, Discapacidades múltiples y otras”, cada uno de los tipos de discapacidad que plantea INEGI, tiene sus propios subtipos con ejemplos específicos de cada uno de ellos. Para la investigación en curso no se tomó un tipo de discapacidad en específico puesto a que nuestro trabajo es de manera generalizada y con enfoque a la inserción laboral de la misma.

Según Chiavenato (2019) dice que:
Selección es el proceso de elección del mejor candidato para el cargo. Selección es el proceso mediante el cual una organización elige entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado. Selección es recolectar y emplear información de candidatos reclutados externamente para recoger el que recibirá la oferta de empleo. (p.9)

Alles (2018) establece que:

El éxito de un proceso de selección depende absolutamente de cómo se realice el reclutamiento. Si este se hace adecuadamente, será factible resolver exitosamente la selección. Si el reclutamiento es inadecuado, o bien la selección será más costosa porque se reiniciara el proceso para realizar un reclutamiento adecuado, o bien se corre el riesgo de tomar una decisión inadecuada. (p. 6)

Chiavenato (2019) afirma que:

El reclutamiento puede definirse como un proceso orientado a la búsqueda de candidatos potenciales para cubrir una vacante. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. (pág.5)

Según Kazukiyo 2018La productividad “es una expresión de la fuerza productiva y da cuenta del momento cualitativo del proceso de producción. La fuerza productiva expresa la capacidad de producción, mientras que la productividad expresa la calidad”.

Para Erich Fromm, 2021: La productividad “es la relación activa y creadora del hombre para consigo mismo, con su prójimo y con la naturaleza”

2.3 Bases Legales

Está constituido por un conjunto de leyes, normas y/o reglamentos que se encargan de regular todos aquellos recursos de un país, ya sea a nivel social, político o económico, es por ello que el centro nacional de tecnología de información define las bases legales como aquella que “Establece el conjunto de normas, así como los principios fundamentales por los que se debe regir el pueblo de la República Bolivariana de Venezuela”. También en los mismos referentes se reflejan teorías que se relacionan con el tema a investigar.

Ley para las Personas con Discapacidad

En Venezuela la ley para personas con discapacidad fue diseñada y creada especialmente para proteger y garantizarles el derecho al trabajo a aquellas personas que sufran de algún tipo de discapacidad, dicha ley será aplicada para todas aquellas personas discapacitadas venezolanas y Extranjeras que residan legalmente en el país y rige para los órganos y entes de la Administración Pública, así como para las personas naturales o jurídicas de derecho privado como queda claramente establecido en su Art. 3 cuando dice que: La presente Ley ampara a todos los

venezolanos y venezolanas y extranjeros y extranjeras con Discapacidad, en los términos previstos en esta Ley.

La Ley amparará a los extranjeros y extranjeras que residan legalmente en el país o que se encuentren de tránsito y rige para los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad.

Normativa laboral en cuanto a las Personas discapacitadas.

En lo que se refiere a los trabajadores discapacitados, se puede señalar, que lo concerniente a los mismos, se encuentra estatuido en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012) (LOTTT), en el título IV (De las modalidades especiales de condiciones de trabajo), concretamente, en el Capítulo VIII, en los artículos 289, 290, 291 y 292.

En lo referente a la inclusión dentro del mundo laboral de personas con discapacidad, la LOTTT, en su artículo 289 establece que:

El Estado venezolano está en la obligación de promover, adoptar y desarrollar las políticas públicas dirigidas a normar las condiciones de salud, formación integral transporte, vivienda y calidad de vida de los trabajadores discapacitados, con lo cual, se logre un trabajo digno dentro de la sociedad venezolana. (pág. 139)

En lo que respecta al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, la LOTTT en su artículo 290, establece que:

Protegerá las personas con discapacidad en forma idéntica al resto de los trabajadores, sin que pueda existir para los discapacitados ningún tipo de exclusión. Asimismo, el artículo, señala que todo patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de trabajadores discapacitados dentro de su nómina, en labores consonas con sus destrezas y habilidades, proporcionándole un trato digno, en las mismas condiciones que los trabajadores normales y sin ningún tipo de discriminación. (pág. 139)

En lo que se relaciona al trabajo digno para las personas discapacitadas, es importante resaltar, que el mismo, se encuentra establecido en la LOTTT en su artículo 291, el cual, manifiesta que:

El Estado y la sociedad venezolana, desarrollarán cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la finalidad de garantizar a las personas discapacitadas y a su familia, una vida productiva que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades. De igual forma, dicho artículo establece que los ministerios con competencia en el trabajo y seguridad social, de comunas, y de protección social, son los encargados de vigilar el cumplimiento del proceso de formación integral de los discapacitados. (pág. 139)

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores discapacitados, se establecerán en una ley especial en todo lo que les sea favorable. Artículo 292 de la LOTTT (pág. 140)

2.5 Definición de Términos

A continuación se presentan algunas definiciones de interés vinculadas con la investigación desarrollada:

- **Discapacidad:** condición que tiene una persona por la falta o limitación de alguna deficiencia que lo dificulta en su participación plena y efectiva en la sociedad de igual condiciones a los demás.
- **Discriminación:** separar, diferenciar o excluir a alguna persona, por motivos de ciertas características físicas, ideales, religiosa, cultura, orientación sexual, posición económica, raza, color, entre otros.
- **Empleo:** ocupación u oficio que ejerce una persona en una unidad de trabajo que le confiere la calidad de empleado.
- **Inclusión:** es la actitud política o tendencia que busca integrar a las personas dentro de la sociedad, siendo correspondidas con los beneficios de igual condición a las demás personas.
- **Inserción laboral:** es una serie de actuaciones dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo, potencializando el desarrollo laboral de un individuo.
- **Persona:** individuo de la raza humana, con poder de raciocinio, que posee conciencia y a su vez cuenta con una propia identidad.

- **Productividad:** La productividad corresponde a un indicador que define cuántos productos o servicios se han llegado a producir por cada uno de los recursos utilizados en su elaboración (mano de obra, tiempo y capital, entre otros) dentro de un plazo determinado.
- **Reinserción laboral:** es la acción que se ejecuta luego que una persona pierde su puesto de trabajo, ya sea por accidente laboral, enfermedad laboral o simplemente perdió su empleo y debe conseguir uno nuevo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo de Investigación

Basándonos en el Manual de Normas de nuestra casa de estudio y según la investigación que estamos haciendo, la misma es de carácter descriptivo ya que nos dedicamos a indagar todo lo relevante a este tema y de acuerdo a la recolección de datos que estamos tomando nos enfocamos en analizar la situación ya existente y todo lo que abarca este proceso.

Partiendo de este punto, se puede decir que la investigación es descriptivas porque describen los hechos como son observados, sirven para identificar o establecer características, elementos, propiedades, conductas y/o factores que intervienen en una situación, evento, fenómeno o población. No se manipulan variables, ni se formulan hipótesis y en ellas no se deben sugerir relaciones causa-efecto y van dirigidas a responder las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo, cómo, cuántos y cuál. Comprenden estudios sobre desempeño, actitudinales, sociológicos, culturales, pedagógicos y socio-económicos, sondeos de opinión, entre otros. Entre ellos se tienen: estudios documentales, algunos estudios cualitativos, estudios evolutivos, estudios de casos y otros.

3.2 Diseño de la Investigación

Según lo establecido por el Manual para la Elaboración y Presentación de los Anteproyectos, Proyectos de Trabajos de Grado, Trabajos de Grado, Tesis Doctoral e Informe de Pasantía y Extramuros de la Universidad José Antonio Páez, (2020) podemos establecer la presente investigación dentro de la modalidad de investigación de campo:

“...se entenderá por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos serán recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios.” (p.10)

En este caso, para la recolección de datos haremos una encuesta a un grupo de empresas seleccionadas ubicadas dentro del Estado Carabobo, de esta manera conseguiremos unos resultados óptimos y directos que nos indicaran como es la situación verdadera dentro de la empresa, en cuanto al personal discapacitado en la productividad y su entorno.

3.3 Población Y Muestra

En relación a la población, según Zara Lugo (2018) esta se refiere “Al universo, conjunto o totalidad sobre lo que se investiga o hace estudios. Los elementos de una población lo conforman cada uno de los individuos asociados, debido a que comparten alguna característica en común”. En el caso de la investigación, se tomaron las empresas del Estado Carabobo como población. En relación a la Muestra, Zara Lugo (2017) dice que “La muestra es una parte representativa de una población donde sus elementos comparten características comunes o similares. Se utiliza para estudiar a la población de una forma más factible, debido a que se puede contabilizar fácilmente. Cuando se va a realizar algún estudio sobre el comportamiento, propiedades o gustos del total de una población específica, se suelen extraer muestras”.

En este caso las muestras se toman de diferentes empresas en distintos municipios del Estado Carabobo. Las mismas se presentan a continuación:

Cuadro N°1. Muestra

ZONA	EMPRESAS	CARGO
San Joaquín	ALPLA	Jefe de Seguridad
San Joaquín	HEINZ	Gerente de RR.HH.
San Joaquín	ALCALDÍA SAN JOAQUÍN	Vocera Dpto. Humanidades
San Joaquín	IVSS (SEGURO SOCIAL) SAN JOAQUÍN	Administradora Dpto. Almacén
Los Guayos	CONTRALORÍA	Jefe Dpto. Talento Humano
San Diego	SAMSUNG	Analista Sénior de Seguridad Laboral
Zona Industrial	EPA	Jefe de Personal
Valencia	RED VITAL	Jefe de RR.HH.
Valencia	MAKRO	Jefe de RR.HH.
Valencia	POLAR(METALGRAFICA)	Dpto. Logística (Encargado)

Fuente: **Molina, K (2022)**

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos es una de las secuencias que se debe seguir al momento de hacer un trabajo de investigación, por tal razón. Hernández y Duano (2020) indican que las técnicas e instrumentos en el cual se efectúa el método representan el camino a seguir en la investigación, mientras que el instrumento incorpora el recurso o medio que ayuda a realizar la investigación, además el uso de técnicas de recolección de información es una etapa donde se inspecciona y se transforman los datos con el objetivo de resaltar la información útil, lo que sugiere conclusiones y apoya a la toma de decisiones.

Para ello se realizó una encuesta a las 10 empresas mencionadas anteriormente donde se plasmaron 5 preguntas abiertas para que el encuestado(a) nos ampliara la información relacionada a las personas discapacitadas en la productividad de las empresas, con el fin de conocer más a fondo si de verdad se les brinda la oportunidad y se les da la importancia necesaria en dicho procedimiento.

Es importante destacar, que para la mayoría de las empresas este es un tema de cuidado, pues se sabe que a estas personas las ampara la ley, y por ende tienen el derecho de formar parte de un ambiente laboral, expuestos quizás a la discriminación, desacuerdos y falta empatía, factores que pueden influir en su desempeño dentro de la organización.

3.5 Análisis de datos

Para el análisis resultado estadístico es necesario efectuar cuadros y grafios a fin de facilitar la interpretación de las mismas. En relación a este en particular. Westreicher (2020) describe el análisis de datos como el estudio exhaustivo de un conjunto de información cuyo objetivo es obtener conclusiones que permitieron a una empresa o entidad tomar una decisión. Es decir, nos referimos a la exanimación e interpretación de una base de datos, esto con el fin de llegar a la resolución de un problema o cuestionamiento.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANALISIS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo, corresponde a la presentación de manera detallada de cada uno de los resultados obtenidos, mediante el análisis e interpretación de los datos recolectados, a través de las técnicas e instrumentos aplicados, los cuales conllevan al logro de los objetivos propuestos en el presente estudio. Arias (2006), refiere que “el análisis de los resultados se definirá a partir del uso de las técnicas lógicas o estadísticas que serán empleadas para descifrar lo que revela los datos recolectados” (p. 73)

Por consiguiente, la aplicación y ejecución de cada técnica e instrumento, siguiendo los parámetros establecidos en cada uno de las encuesta, permitieron generar resultados, los cuales fueron analizados siguiendo su método respectivo, generando así información importante que permitió identificar que variables y aspectos tomar en consideración para el logro del objetivo propuesto. En este contexto, a continuación, se presentan cada uno de los resultados obtenidos y sus respectivos análisis.

Se comienza en primera instancia, revelando los resultados del cuestionario aplicado a la Muestra seleccionada de diez (10) empresas del estado Carabobo Incidencia de la Inserción de Personas Discapacitadas en el Medio Laboral, en la productividad de las empresas del Estado Carabobo. Es de mencionar, que dicha encuesta se realizó con la finalidad de obtener información acerca de las empresa y manejo del personal, sobre cómo puede incidir en la productividad el personal discapacitado. Por lo tanto, se realizó una encuesta con preguntas cinco (5) preguntas, que permitan consolidar resultados valiosos. A continuación, se exponen cada pregunta con su respectiva respuesta:

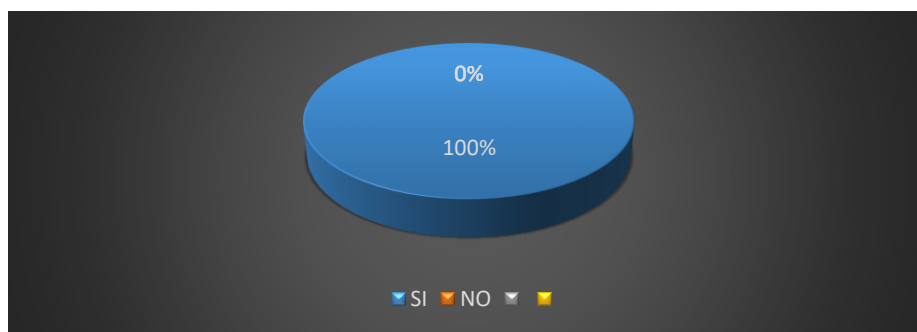
1. ¿Contratan personas discapacitadas en su empresa?

Cuadro N° 2 Contratación personal discapacitado

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	100%
NO	-	-
TOTAL	10	100%

Fuente: Molina, K (2022)

Gráfico N° 1 Contratación discapacitado



Fuente: Molina, K (2022)

Análisis:

En la pregunta N° 1 el 100% respondió de manera positiva dando a entender que si le dan la oportunidad a las personas discapacitadas de formar parte de su empresa y ser productivos.

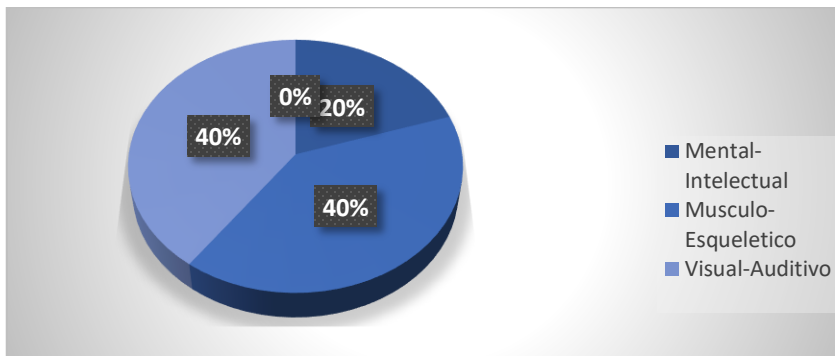
2.- ¿Qué tipo de discapacidad tiene la empresa para contratar?

Cuadro N° 3 Tipo de discapacidad

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Mental-Intelectual	2	20%
musculo-Esquelético	4	40%
Visual-Auditivo	4	40%
TOTAL	10	100%

Fuente: Molina, K (2022)

Gráfico N° 2 Tipo de discapacidad



Fuente: Molina, K (2022)

Análisis:

En esta pregunta las empresas trabajan con diversas discapacitadas, en su mayoría Visual y Musculo-Esquelético y una parte menor pero no menos importante lo cubren las personas con deficiencia n la parte Mental-Intelectual

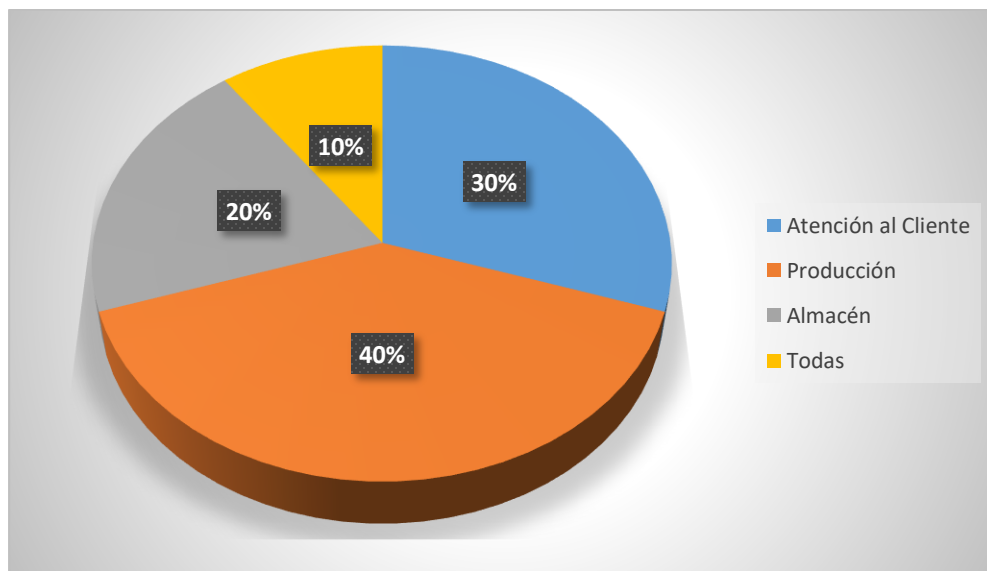
3.- ¿En qué áreas?

Cuadro N° 4 Áreas de Trabajo

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Atención al cliente	3	30%
Producción	4	40%
Almacén	2	20%
Todas	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Molina, K (2022)

Gráfico N° 3 Áreas de Trabajo



Fuente: Molina, K (2022)

Análisis:

Para esta pregunta. Las organizaciones dan la oportunidad de producción en todas las áreas siempre y cuando no afecte la salud y no se le dificulte el trabajo a la persona, donde resalta un 40% esta en el área de producción corroborando la inserción como un trabajador normal.

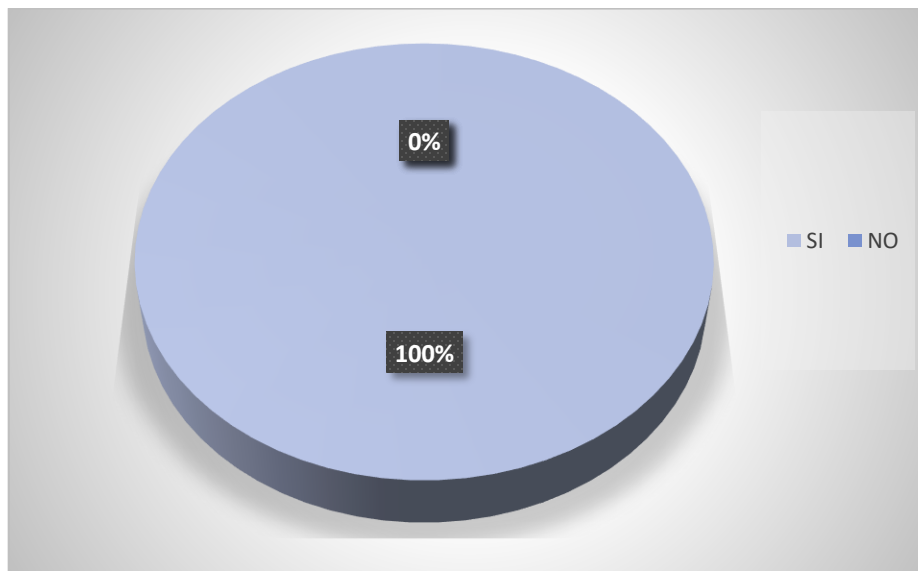
4.- Exigen recaudos para contratar personal discapacitado?

Cuadro N° 5 Recaudos

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	100%
NO	-	-
TOTAL	10	100%

Fuente: Molina, K (2022)

Gráfico N° 4Recaudos



Fuente: Molina, K (2022)

Análisis:

Para la pregunta N° 4 el 100% de las empresas encuestadas respondió de forma afirmativa, correspondiendo a la contratación de personal discapacitado de acuerdo a la norma correspondiente, para este caso se solicita los recaudos correspondientes al personal sin discapacidad, solicitando aparte registro en CONAPDIS e informe médico referente.

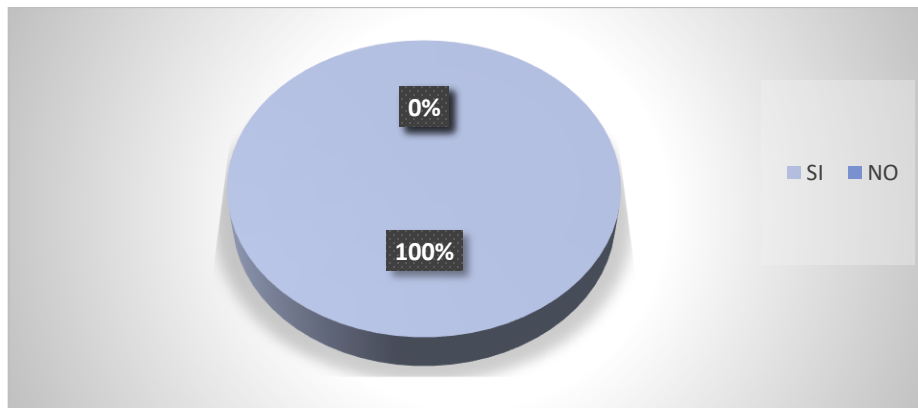
5.- ¿Considera que el Personal discapacitado es Productivo dentro de la organización?

Cuadro N° 6 Productividad

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	100%
NO	-	-
TOTAL	10	100%

Fuente: Molina, K (2022)

Gráfico N° 5 Productividad



Fuente: Molina, K (2022)

Análisis:

En la pregunta 5, sobre si el personal discapacitado es productivo dentro de la organización el 100% de las empresas encuestadas respondieron que SI son productivas, complementando en varias oportunidades que su respuesta en el hecho de que son personas eficientes y dispuestas y promueven la motivación al personal en general.

Análisis General:

Es una organización con amplio índice de oportunidades para las personas con alguna condición, se le brinda la oportunidad de ser productivo y desenvolverse en áreas donde pueden aprender intelectualmente, cabe destacar que la empresa cuenta con personas antiguas que comenzaron su dificultad dentro de la misma y también personas de nuevo ingreso a quienes decidieron darles la oportunidad de pertenecer a este mundo y tener una mejor calidad de vida de conocimientos y financiera.

Existen empresas que desde siempre han contratado personal discapacitado, por lo que tienen una clasificación bien estipulada del tipo de discapacidad, como es el caso de la empresa **ALPLA** Ubicada en San Joaquín Estado Carabobo (Ver anexo 1)

Cuadro N° 7 Relación: Empresa- Discapacidad- Área- Tipo de Discapacidad

<i>Empresa</i>	Cantidad de personal contratado con discapacidad	Tipo De Discapacidad	Área
<i>HEINZ</i>			
<i>Samsung</i>	2	Visual	Caja, Pisode venta y Almacén
<i>EPA</i>	1	Visual	Pasillo
<i>Alcaldía de San Joaquín</i>	3	Discapacidad mental grado 1	Aseo, Área limpieza y Urbanismo
<i>Seguro Social de San Joaquín</i>	1	Síndrome de DOWN	Todas las áreas donde pueda ser productivo
<i>ALPLA</i>	8	Mental Intelectual, Músculo Esquelético y visual	Producción
<i>POLAR (metalgrafica)</i>	4	Visual y Mental Intelectual	Producción
<i>MAKRO</i>	1	Discapacidad Ocular	Pasillo
<i>REDVITAL</i>	2	Síndrome de DOWN	Pasilloy Almacén
<i>Contraloría de los Guayos</i>	2	Mudo y Visual	Atención al Cliente

Fuente: Molina, K (2022)

En cuanto a los recaudos solicitados, el tratamiento es igual para todos, solo se pide adicional Carnet de discapacidad- CONAPDIS e informe de certificación adicional a los recaudos reglamentarios como son: Copia de cedula o rif, constancia de residencia, referencias personales, inscripción militar, fotos, soportes de estudios.

Referente a la Productividad, se observó que las empresas que tienen tiempo con personal discapacitado considera que en una empresa mediana que está en la disposición de recibir personas condicionadas con ganas de salir adelante y ejercer un oficio, además de darles la oportunidad para ser partes de esta organización también lo hacen para que los demás pertenecientes se incluyan a ese mundo y aprenden también de ellos, trabajando en áreas de acuerdo a las actividades que quiera que se ejecuten, o en áreas donde se puedan incorporar para desarrollarse sin tantos obstáculos. Un ejemplo es la empresa encuestada, ALPLA Y HEINZ, afirmaron que siempre han tenido reconocimiento por la calidad de sus productos y servicio, Ahora también por su labor para promover el empleo a las personas con alguna condición y de esta manera formar parte de ese grupo de empresas creyentes en esa población que por alguna u otra razón suelen ser excluidos del mundo laboral.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación de este trabajo de grado se llegaron a varias conclusiones. En primer lugar que cualquier persona normal está capacitada para desempeñar sus funciones laborales, por ende se le debe brindar la oportunidad a aquellos individuos que adquieran alguna condición ocasionada dentro del área de trabajo o fuera de ella. Así mismo lo indica la Ley para personas discapacitadas en su Art. 3 cuando dice que: La presente Ley ampara a todos los venezolanos y venezolanas y extranjeros y extranjeras con Discapacidad, en los términos previstos en esta Ley.

La Ley amparará a los extranjeros y extranjeras que residan legalmente en el país o que se encuentren de tránsito y rige para los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad.

Seguidamente de los Art. 289, 290, 291, 292 establecidos en la LOTTT (2012) donde habla acerca del deber que tiene el Estado Venezolano de promover el desarrollo y la producción para que las personas discapacitadas a través de su labora tengan una mejor calidad de vida. En este sentido se entiende que todas estas personas son aquellas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades en orden físico, mental, intelectual o sensorial que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificulten o impidan su participación en la vida familiar, social y laboral.

No obstante a ello, mientras se desarrollaba la investigación y se tomaba partido de la recolección de datos se evidenció que en algunas organizaciones aún existe cierto tabú respecto al tema, hay predisposición por parte de los empleados y obreros, hay opiniones divididas y además mucho desconocimiento. Es decir, que a pesar de que existe una legislación bastante completa no consta de un verdadero apoyo para la creación de programas o medidas estatales que hagan

accesibles el ambiente laboral, por una parte el uso de nuevas tecnologías, el desarrollo y la producción de recursos para facilitar el camino a las personas discapacitadas a fin de que puedan obtener o conservar su empleo y por otra parte la preparación y capacitación del resto de las personas que los rodean y desconocen el tema por completo.

En cuanto a la incidencia que tiene la contratación de personas discapacitadas en la productividad de las empresas del Estado Carabobo, se diría que presentan tabú para contratar pero si es un tema que no todo el personal maneja, solo las personas de recursos humanos lo hablan de manera moderada. Existen empresas pequeñas que no manejan con claridad el tema, incluso si promueven el empleo a las personas discapacitadas, pero lo realizan solo para cumplir con la ley sin darles la mayor importancia a ellos. Y este es el tipo de conductas que frena el proceso, porque por un lado tenemos el 50% de empresas que son participes en generar empleo y por la otra parte tenemos las empresas que no lo ven como una oportunidad sino más bien como una responsabilidad.

En una empresa reconocida, la contratación de personal discapacitado, promueve e incentiva la igualdad y por tanto afecta la productividad de forma positiva, cuenta con personas condicionada antiguas y también están dispuestos a seguir promoviendo el empleo para nuevos ingresos proactivos con ganas de aprender. Las organizaciones amplias con oportunidades de crecer y tener mejor calidad de vida, son promovedores del empleo a personal joven y de mediana edad con ganas de trabajar sin excepciones de las personas discapacitadas. Siempre van solicitando personas en los diferentes portales de empleo que poseen

RECOMENDACIONES

Recomiendo para las empresas de mi país y de todo el mundo que sigan promoviendo la Incidencia en la inserción laboral para las personas discapacitadas en la productividad ya que está comprobado que son personas eficientes, disciplinadas y constantes en su trabajo con una capacidad intelectual lista para aportar a las organizaciones y además seguir aprendiendo del mundo laboral.

Una vez que le dan la oportunidad se garantiza la efectividad de su trabajo y su desempeño en las actividades correspondientes. Se les recomienda a los líderes empresariales

aplicar capacitaciones psicológicas o de crecimiento personal para impulsar la tolerancia de todo el equipo de trabajo y no exista diferencia alguna entre las personas con discapacidad y el resto que conforman la empresa. Además de activar dinámicas que los hagan salir de sus zonas de confort y encontrarse con ellos mismos sacando lo mejor de sí para laborar.

Recordemos que existe una extensa lista de personas inteligentes y capaces de realizar cualquier tipo de trabajo con el fin de realizarse como profesionales para tener una mejor calidad de vida y crecimiento intelectual, como cualquier otro. Su discapacidad es solo una condición mas no un impedimento que no le permita realizar su labor. Un abogado puede defender estando en silla de ruedas, una persona con Síndrome de Down o Asperger puede perfectamente laboral en un pasillo o almacén, una persona con discapacidad motora puede libremente ser ayudante en una línea de producción y otra con deficiencia visual-auditiva puede destacar en el área administrativa. Esto solo por mencionar algunos ejemplos pero son un sin números la población que conforman este espacio al cual solo un pequeño porcentaje se le brinda la oportunidad de pertenecer.

BIBLIOGRAFIA

Alles, M (2018) **Dirección De Recursos Humanos**. (Ed) Sanctórum, Colombia.

Camacho (2017) **Trabajo de Investigación**. Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad. Universidad de Costa Rica.

Cendrero (2017) **Tesis Doctoral**. La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Madrid-España.

Garcés (2018) **Trabajo de Maestría**. Aplicabilidad de la Normativa Legal para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy. Universidad de Carabobo. Carabobo – Venezuela.

Gil y Medina (2019) **Trabajo Investigativo: Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la empresa A: Desde su perspectiva y sobre la legislación Venezolana**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela.

Chiavenato, I (2019) **Recursos Humanos**. Edición Bolilla N°5

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (2012), Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela N° 40.157. Caracas

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). Gaceta Oficial Número 38.598. Caracas. Venezuela

Manual para la Elaboración y Presentación de los Anteproyectos, Proyectos de Trabajos de Grado, Trabajos de Grado, Tesis Doctoral e Informe de Pasantía y Extramuros de la Universidad José Antonio Páez, (2020)

CEPAL (Comisión para América Latina y el Caribe) (2021) Portal Web Disponible:

Marchal, A (23 de Diciembre 2018) <https://biblioguias.cepal.org/discapacidad/trabajo>

Campero, M (05 de Mayo 2020) <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>

Gómez, A (16 de Junio 2020)

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2202/131442.pdf?sequence=1>

ANEXO

Anexo 1

MENTAL -INTELLECTUAL(GRADO 2-3)	IYECCION TAPAS	AYUDANTE
M.E: +NEUROLOGICO MODERADO HIPOTROFIA CONGÉNITA DE MIEMBRO SUPERIOR DER. CON LIMITACIÓN FUNCIONAL (GRADO 2-MODERADO)	INYECCION TAPAS	AYUDANTE DE LINEA DE PRODUCCION
VISUAL POST TRAUMATISMO OCULAR (GRADO 1)	SOPLADO CONVENCIONAL	AYUDANTE DE LINEA DE PRODUCCION
VISUAL.AUSENCIA DE VISION TOTAL ENOJO DER. HACE APROX. 16 AÑOS	INYECCION PET	AYUDANTE DE LINEA DE PRODUCCION
RENAL(NEFRECTOMIA DERECHA)	SOPLADO PET	OPERADOR MECANICO (SINDICATO)
VISUAL GRADO 1 (OJO UNICO)	INYECCION TAPAS	AYUDANTE DE LINEA DE PRODUCCION
M.E. AMPUTACION PULGAR IZQUIERDO POST TRAUMATICO ACCL. COMUN	INYECCION TAPAS	MECANICO
VISUAL GRADO 3	SOPLADO CONVENCIONAL	AYUDANTE DE LINEA DE PRODUCCION

Fuente ALPLA

