



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
CARRERA DERECHO**

**INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA  
ENTIDAD DE TRABAJO GRUPO AUTOPARTES VALENCIA C.A.**

**Autor:** MICHELLE, Pasquier  
**Tutor Académico:** MARJORY, Chirinos

San Diego, 8 noviembre 2017



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
CARRERA DERECHO**

**INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA  
ENTIDAD DE TRABAJO GRUPO AUTOPARTES VALENCIA C.A.**

**Institución:**  
GRUPO AUTOPARTES VALENCIA C.A.

**Autor:** MICHELLE, Pasquier  
**Tutor Académico:** MARJORY, Chirinos

San Diego, 8 noviembre 2017



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
CARRERA DERECHO**

**INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA  
ENTIDAD DE TRABAJO GRUPO AUTOPARTES VALENCIA C.A.**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

---

Tutor Académico

---

Tutor Institucional

**Autor:** MICHELLE, Pasquier  
CIV- 24994583

San Diego, noviembre 2017

## **RECONOCIMIENTO**

Esto va dedicado a todas las personas que creyeron y han creído en mí siempre, para todas las que celebran este triunfo conmigo, esto va dedicado a todo aquello que me impulsa a ser una gran mujer y profesional...

Pero de hacer mención no tendría nada de esto sentido si no nombrara a mi Madre Claudia Capriles esto es por ti y para ti.

En un segundo lugar a mi hijo y su papá por ser mi apoyo, mi segunda familia y mis fuerzas para ser mejor cada día.

A mis hermanos por ser mi motivación en muchos aspectos de mi vida.

A mi padre por ser mi ángel en todo momento de mi vida y ser una luz en lo largo de esta carrera.

A mi familia y a DIOS.

LOS AMO.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer primeramente a Dios por permitirme llegar hasta esta etapa, en segundo lugar a mi madre por hacer todo lo posible y lo imposible por ayudarme y permitirme lograr esto que más que una carrera universitaria ha sido mi deseo desde niña, a mi hijo, que para este momento se encuentra aún en mi vientre pero es mi mayor motivación e inspiración a lograr grandes objetivos en mi vida, a mi pareja, por apoyarme, soportarme, buscarme en la universidad, llevarme, esperarme, y acompañarme en este camino desde el primer semestre, mi titi por ser otro apoyo fundamental para lograr esta meta, a mi familia por ser un apoyo fundamental en momentos de necesidad en especial a mis hermanos por ser mi motivación para yo ser un ejemplo y orgullo para ellos a mis profesores por muchos de ellos ser excelentes personas y profesionales, a mis tutoras tanto la asignada por la universidad como la que colaboro e hizo de este trabajo más placentero fuera de la universidad y por último pero no menos importante a mi papá quiero agradecerle por ser mi ángel porque aunque físicamente no se encuentra a mi lado siempre me acompaña en cada paso que doy, y junto con su bendición ha hecho posible que hoy se materialice un sueño.

A todos mil gracias los amo.

**Michelle Pasquier**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
CARRERA DERECHO**

**INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA  
ENTIDAD DE TRABAJO GRUPO AUTOPARTES VALENCIA C.A.**

**Autor:** MICHELLE, Pasquier

**Tutor:** MARJORY, Chirinos

**Fecha:** noviembre 2017

**RESUMEN INFORMATIVO**

El objeto del presente informe de pasantía es abordar el tema de la integración laboral de personas con discapacidad en la empresa GRUPO AUTOPARTES VALENCIA C.A. Todo ello, con el objeto de precisar y garantizar los lineamientos que establece el marco jurídico venezolano en materia se refiere, por lo cual, se identificará, determinará y establecerá los mecanismos implementados por empresa GRUPO AUTOPARTES VALENCIA C.A., a fin de dar cumplimiento con el ordenamiento jurídico venezolano. De ello, se realizó una investigación con una metodología científica, con investigación documental, obteniendo como resultados que el Estado, y el patrono deben garantizar la inclusión laboral de trabajo, y adoptar medidas positivas para el mismo, en conclusión para este caso se realizó la integración de una persona con discapacidad, y no fue necesario realizar cambios en la infraestructura del establecimiento, por ultimo como recomendación se aconseja a la entidad de trabajo no descuidar las leyes, mantener un sitio y grupo armónico de trabajo y hacer uso de los programas de los ministerios competentes.

**Descriptor:** Derecho, Empleo, Integración laboral, Personas con discapacidad.

## ÍNDICE GENERAL

### **Contenido**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN .....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN INFORMATIVO.....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	3
EL PROBLEMA .....	3
Planteamiento del Problema.....	4
Formulación del problema .....	5
Objetivos de la Investigación .....	5
Objetivo General .....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación .....	6
Alcance de la Investigación .....	6
Limitaciones de la Investigación.....	6
Factibilidad.....	7
<b>CAPÍTULO II</b> .....	8
MARCO TEORICO.....	8

Antecedentes de la Investigación .....	8
Bases Teóricas.....	11
Bases Legales .....	21
Definición de Términos Básicos .....	25
<b>CAPÍTULO III</b> .....	29
MARCO METODOLOGICO.....	29
Tipo y Diseño de la Investigación.....	29
Población y muestra .....	30
Técnicas e Instrumentos de recolección.....	30
Técnica de Análisis de Datos .....	30
FASES METODOLOGICAS .....	31
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	33
RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
Resultados del Estudio .....	33
Conclusiones .....	34
Recomendaciones.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	37

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el tema de la integración ha estado en el tapete de conversaciones en muchos organismos, abordando lo que es la Inclusión Social dando cabida especialmente al interés de conocer la realidad laboral que enfrentan las personas con discapacidad. Es a través de esta tópicos que han surgido diferentes entes gubernamentales o no gubernamentales que se han dedicado a realizar estudios sobre este tema, con la finalidad de ampliar los conocimientos sobre la integración y la realidad que enfrentan las personas con discapacidad, sin embargo aún queda seguir indagando.

Elegir esta investigación corresponde a la inquietud de consultar sobre los temas sociales, es decir, la integración laboral de las personas con discapacidad en el mundo laboral y a la vez investigar dentro de las organizaciones como se evidencia a través del contrato o inclusión el grado de satisfacción que tienen en el momento de ingresar en el mundo laboral. Para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia que favorece significativamente altos índices de la calidad de vida.

Por lo tanto, acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo será la llave que abrirá el mundo y espacio para una persona con discapacidad. Es por ello, que la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social.

Por consiguiente, la integración socio laboral es clave para luchar contra la discriminación y superar círculos viciosos existentes, con la que a menudo se vincula

la discapacidad. Poseer un trabajo relativamente estable constituye un logro significativo para una persona con discapacidad, cuyo proceso de encontrar un puesto de trabajo en la empresa competitiva se complejiza, por las características propias de las exigencias del mismo. Por consiguiente la presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: se plantea el problema evidenciado en dicha institución en relación a la incorporación de las Personas Con Discapacidad en el ámbito laboral, conjuntamente con el objetivo general y específicos, justificación, el alcance y limitaciones. Seguidamente el Capítulo II: con el Marco Referencial Conceptual, compuesto por los antecedentes de la investigación seleccionados de acuerdo a la relación con el tema que se estudia, las bases teóricas donde se desarrolla más profundamente la investigación, bases legales y lo relacionado con el mismo y la definición de términos básicos que no es más que los conceptos de algunos términos para la mejor comprensión de la teoría planteada.

Continuando con el Capítulo III: planteando el marco metodológico de la investigación, el cual se refiere al desarrollo del diseño y tipo de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de información, y las fases metodológicas. Finalmente con el Capítulo IV: con los resultados, conclusiones y recomendaciones de cada una de las fases de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

En los últimos años, la integración de las personas al campo laboral dentro de las empresas ha sido progresiva como cumplimiento de los instrumentos jurídicos que rige la materia, por lo que, ha requerido una constante atención por parte del Estado, estudiar, promover, evaluar y verificar los mecanismos que se implementan dentro de tales organizaciones, a objeto de garantizar el derecho que posee todo sujeto independientemente de la discapacidad que pueda experimentar.

Sobre ello, es necesario revelar que la integración laboral de las personas discapacitadas, no sólo se limita a la incorporación a un puesto de trabajo en función a sus capacidades, sino también a la adecuación pertinente dentro de la empresa para el cómodo desenvolvimiento de los mismos, así como también la constante y progresiva capacitación y he allí el problema, puesto que, es muy frecuente que las empresas, aunque no intencional han sido descuidado a ello, por lo que, la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A., se ha ocupado al estudio y verificación de los instrumentos jurídicos que establecen la integración para así fortalecer el ambiente de trabajo dentro de la misma.

Es por ello, que durante la estancia en la empresa en el periodo de la ejecución de las pasantías, se abordó el tema de la inclusión de personas con discapacidad, por una parte para estar acorde con lo establecido en las leyes venezolanas, por otro lado para cumplir con los valores de la institución como tal, pero para que esto sea posible es necesario primero desarrollar un estudio para saber en qué departamentos sería más

conveniente la inclusión de un personal con alguna discapacidad, de tal manera, que el tipo de discapacidad podría no interferir en el libre desenvolvimiento del trabajo a desarrollar, también hay que tomar en cuenta si hay que hacer gastos para la capacitación del local para poder ofrecer una comodidad a dicho personal, ya que por ejemplo el establecimiento de dicha institución es de dos plantas la cuales se le dificultaría a una persona en silla de rueda trabajar en la parte del segundo piso, o casos que se puedan presentar.

Por ello al momento de realizar la inclusión de personas con discapacidad se deben evaluar todos los posibles inconvenientes que pudieran ocurrir, prevenir cualquier tipo de accidente laboral, incomodidad para personal, tanto los que tienen alguna discapacidad, como los otros que laboran en la empresa. La integración de personal a la institución debe hacerse en un ambiente de armonía para todos para así garantizar un buen ambiente laboral el cual sea ameno para todos desde la directiva hasta los trabajadores.

La inflación en el país podría ser un inconveniente para hacer las mejoras pertinentes en la institución de acuerdo al tipo de discapacidad que tenga el personal que se integre, ya que cada día se dificulta más realizar una inversión desde cualquier ámbito. Para algunos legisladores las leyes venezolanas amparan de manera muy amplia las personas con discapacidad, se podría decir que en forma desproporcional entre la posición del patrono y la del empleado con discapacidad, este es el principal motivo por el cual la mayoría de los patronos, o empresa buscan evadir el contratar personal con discapacidad en sus empresas, ya que de presentarse cualquier situación se complica poder tomar una decisión contundente, sin entrar en profundidad con la inamovilidad laboral entre otros aspectos de las leyes venezolanas actuales.

Es por ello que lo más idóneo antes de contratar una persona con discapacidad se analice que tipo de discapacidad es compatible con la labor a desempeñar, por otro lado

contar con los recursos económicos para realizar los acomodos físicos que sean necesarios realizar en la institución, y por último emplear una técnica pertinente de integración para hacer amena la estancia de todos los trabajadores y así evitar cualquier tipo de inconveniente.

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores a considerar por la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A. para dar cumplimiento a la integración laboral de personas con discapacidad de conformidad con el ordenamiento jurídico venezolano?

### **Objetivos de la Investigación**

- **Objetivo General**

Analizar los factores que considera la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A. para dar cumplimiento a la integración laboral de personas con discapacidad de acuerdo al ordenamiento jurídico venezolano.

- **Objetivos Específicos**

-Diagnosticar la situación actual de la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A. en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad.

-Evaluar la infraestructura de la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A. para integrar personas discapacitadas al campo laboral

-Determinar el proceso de selección de personas discapacitadas para ingresar al campo laboral dentro de la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A.

### **Justificación**

Esta investigación surge con la finalidad de indagar sobre la Integración Laboral de las personas con discapacidad indicando los factores positivos y negativos que tienen en el momento de formar parte de una organización empresarial, la actitud de todo el equipo de trabajo y permitir generar estrategias inclusivas que permitan lograr un valor competitivo general. De tal manera, que permita sensibilizar a las empresas generando políticas inclusivas que contribuyan a una sociedad de oportunidades hacia las personas con discapacidad.

### **Alcance de la Investigación**

- Determinar si están trabajando debidamente en sus efectos como lo establece la ley especial en materia de personas con discapacidad.
- Se pretende establecer la eficiencia servicios de integración laboral a personas con discapacidad
- Fomentar actitudes positivas
- Convivencia
- Solidaridad

### **Limitaciones de la Investigación**

El presente informe de pasantía, no tiene limitación alguna por cuanto, el mismo se sustenta en el estudio de instrumentos jurídicos que consagran disposiciones que

garantizan la integración laboral, entre ellos, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras y Ley para las Personas con Discapacidad; del mismo modo, la entidad de trabajo, ha puesto toda disposición de suministrar información pertinente y necesaria a fin de mejorar la integración dentro del campo laboral de las personas con discapacidad dentro de la misma.

### **Factibilidad**

Es un proyecto de investigación tipo documental descriptiva, ya que se puede verificar de la existencia de una necesidad no satisfecha por parte de las personas con discapacidad y la disponibilidad de los recursos humanos, materiales, administrativos y financieros. Garantizando las ventajas desde el punto de vista laboral y asignar recursos hacia los servicios de integración laboral.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

En el presente capítulo se desarrolla el basamento que sustenta dicha investigación, con el fin de establecer las bases teóricas necesarias que ayudarán a darle soporte a la investigación. De acuerdo a Tamayo (2012), nos amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas. (p. 148). Por consiguiente, se trata de dar a la investigación un ámbito donde este cobre sentido y coherencia, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo ordenándolos de modo tal que resulten útil para la investigación.

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

En los últimos años el tema de la Integración laboral de personas con discapacidad ha tenido gran importancia en cuanto a la investigación y preocupación de los mismos. A continuación se concebirá una síntesis de trabajos ya ejecutados que han servido como referencia y apoyo, brindándole un cuerpo teórico evitando desviación en el objeto y el problema de estudio. Tamayo (2012), afirma que “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado constituye los antecedentes del problema”. (p.149). Es así, que conocer los antecedentes del problema es importante para no replicar la investigación, es decir, que permitirá identificar que interrogantes ya han sido respondidas frente a un problema.

En primer lugar se presenta la investigación de Garavito (2014), en su investigación titulada *“La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una acción conjunta”*. En la Universidad Nacional de Colombia para optar el título de Magíster en Discapacidad e Inclusión Social. Tuvo como objetivo

identificar las estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad presentes en instituciones públicas de Colombia, sustentado en una investigación de tipo documental referencial a través del método cualitativo. Concluyendo en la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas que logren un tratamiento equitativo para las personas con discapacidad.

La relación que tiene dicha investigación con el presente informe de pasantía, es que pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias que permitan dar cumplimiento a una inclusión pertinente, sana, digna y apta para las personas con discapacidad, tomando en cuenta la diversidad de discapacidades existente, pues, si bien es cierto, la legislación ha contribuido con el ejercicio del derecho al trabajo y a una mayor visualización de las necesidades sociales de las personas con discapacidad, pero para eliminar la discriminación laboral y alcanzar una inclusión más efectiva, es recomendable el esfuerzo conjunto, es decir, el involucramiento entre empresa, el equipo que la conforma, sociedad y Estado.

Por otro lado, Montero, Oliveros y Quiñonez (2015), con su trabajo de investigación ***“Proceso de Capacitación del Estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales para la Inclusión y Socialización de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral”***. En la Universidad de Carabobo para optar el Trabajo Especial de Grado como Licenciados en Relaciones Industriales. El cual surgió ante el auge ingreso de las personas con discapacidad al campo laboral en Venezuela. Cuyas organizaciones han tenido que adecuar sus procesos de selección y socialización cumpliendo con las recomendaciones legales tanto nacionales como internacionales, por ello se desarrolló el estudio de analizar cómo está el Proceso de Capacitación del Estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

En tal sentido, utilizaron la técnica de revisión documental y la encuesta a través del cuestionario como instrumento de medición. La investigación arrojó como principales conclusiones; que existe una legislación nacional e internacional que ofrecen lineamientos precisos sobre el proceso de inclusión y socialización de personas con discapacidad. Por consiguiente, el estudio compete ya que realizan un proceso de capacitación para la inclusión y socialización de personas con discapacidad al mercado laboral, adecuando ciertos procesos de selección y socialización cumpliendo con las recomendaciones legales tanto nacionales como internacionales con una serie de procesos dirigidos a la integración de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo.

Por último, Trujillo y Chacón (2013), con su investigación titulada ***“Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual a través de Programas de Empleo con Apoyo”***. De la Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, como Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales. La presente investigación plantea como objetivo describir el proceso de inserción laboral que llevan a cabo varias instituciones del área Metropolitana de Caracas en el marco del empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual o cognitiva.

Este estudio concibe una revisión exhaustiva de la Ley para las personas con discapacidad (2007) por tratarse de una descripción muy general que orienta los programas de acción para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en nuestro país. Se caracteriza por ser una investigación no experimental, de tipo descriptivo, por lo que se estudia en profundidad las fases del proceso y los recursos humanos que lo complementan; es un estudio de campo donde la información recolectada fue tomada en el mismo lugar donde ocurre el fenómeno, y a su vez, es de corte transversal, realizada en un tiempo determinado sobre una población con características similares.

Es por ello que esta investigación es relevante por la posibilidad y oportunidad de la inserción social que responde a la necesidad de entender a la discapacidad como una condición que no implica la exclusión del ser humano dentro de la sociedad. Sin embargo, deben generarse los recursos en todos los organismos públicos y privados para la inserción en el campo laboral de las personas con discapacidad, ya que trata de una selección y capacitación de las mismas y crear estrategias que vayan dirigidas a las personas que tengan una imposibilidad para trabajar.

### **Bases Teóricas**

Actualmente, en el ámbito social se pretende derrumbar todos esos mitos existentes con respecto a la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral y así generar estrategias que contribuyan a mayores oportunidades. Es por ello que, las bases teóricas comprenden todos aquellos conceptos y proposiciones desde un enfoque determinado, dirigido a explicar el planteamiento del problema. La cual, formará la estructura del análisis de los resultados obtenidos y así darle validez a dicha investigación.

En la actualidad no se puede negar el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, esto se debe a que se ha demostrado que la mayoría se encuentran bajo esta condición capaces de desarrollar habilidades y destrezas si se les da la formación adecuada, necesarias para optar a un trabajo sencillo. De ahí, la importancia de realizar un proceso de inserción laboral a las personas con discapacidad, en el caso de Venezuela resulta importante tratar el tema de la creación de políticas que favorezcan a estos individuos que se encuentran en condición de exclusión en su mayoría, con el propósito de ofrecerles los mismos derechos que el resto de la población que no posee ningún tipo de discapacidad.

De tal manera, que el término de integración indicaba la participación de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de su vida y su cotidianidad, aunque estaba especialmente referido a la integración laboral y escolar. Por consiguiente, la Inserción Laboral se basa en promover el empleo y el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo, con el desarrollo de programas de formación y orientación laboral mediante programas formativos, asesoramiento empresarial, subvenciones, entre otros. Atendiendo especialmente a las personas con discapacidad que poseen dificultades en su acceso al mercado de trabajo.

Es necesario entonces abordar el tema de la inserción o inclusión de este colectivo humano en la sociedad. Como explica Somavia (2010), como representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discapacidad se ha manifestado como un sinónimo de exclusión del mundo laboral y vida social, entre otras cosas, por lo que el apoyo a la población con discapacidad se fundamenta en la necesidad de lograr el progreso social, desarrollo, ampliación de las oportunidades económicas y de realización mediante el aprendizaje social y la adopción de medidas de integración. (Amnistía Internacional, s/f).

Con respecto a la Discapacidad, es importante destacar el esfuerzo de diferentes organizaciones por presentar una definición universal de discapacidad, sin embargo no debe dejar a un lado las definiciones propuestas por otros autores, para lograr un mayor entendimiento del concepto de discapacidad. Como lo explica Trujillo (2012), en su estudio sobre la experiencia de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, la discapacidad adquiere un carácter multidimensional en su concepto debido a que “responde a las elaboraciones que sobre ella realizan los distintos actores que viven y conviven con la discapacidad y que resultan de las diversas interpretaciones culturales sujetas a sus particulares condiciones contextuales e históricas” (p. 13).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud, autoridad directa y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas, siendo la entidad responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la ayuda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de políticas y vigilar las tendencias sanitarias mundiales. Para adentrar en el término de discapacidad, la Organización Mundial de la Salud (c. p. Cáceres, 2004), define la discapacidad como:

Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (p. 75).

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud emitida en 1980 la define como parte de la condición humana; ésta puede ser asumida como un fenómeno complejo, sistémico, variante y de múltiples implicaciones de acuerdo al contexto. En ella intervienen componentes de diverso orden tanto estructurales como funcionales de la persona humana, con respecto al ente bio-psicosocial-cultural-espiritual, en cuanto al ser mismo se refiere, a los demás y a su entorno. Por consiguiente, la define como toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano.

En Venezuela, el Programa Nacional de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad (s/f) contempla los siguientes tipos de discapacidad:

-Discapacidad Física: Comúnmente conocida como discapacidad motora, describe a las personas con movilidad reducida, que por su condición física tienen limitadas temporal o de forma permanente las posibilidades de desplazarse.

-Discapacidad sensorial visual: Se refiere a las dificultades de percepción debido a una limitación de las capacidades sensitivas, principalmente las visuales. Se consideran bajo esta condición a las personas ciegas o con baja visión.

-Discapacidad sensorial auditiva: Se refiere a la disminución o pérdida total de la audición, por lo que se puede dificultar la expresión de forma verbal.

-Déficit Cognitivo: Se caracteriza por limitaciones en el desempeño intelectual, es decir, de las funciones mentales superiores: razonamiento, lenguaje, memoria, percepción, entre otras, y describe también un ritmo más lento de aprendizaje. Puede coexistir con limitaciones en las habilidades adaptativas: de comunicación, escolaridad, ocio y autonomía. Bajo esta condición se considera a las personas con Síndrome de Down, con parálisis cerebral o dentro del espectro autista en el caso en que la condición genere dificultades de aprendizaje o nivel de funcionamiento cognitivo inferior. Las adaptaciones para su integración y ayuda se basan en la comunicación para las instrucciones, planificación y apoyos en la enseñanza y en la ejecución de actividades sociales, educativas y laborales.

-Discapacidad Psicosocial: se refiere a las alteraciones en el comportamiento y adaptación socio-emocional de las personas bajo esta condición, dificultando su actividad y participación. En este grupo se consideran actualmente a las personas con trastornos psiquiátricos o neurológicos.

-Discapacidad Múltiple: Cuando la condición involucra dos o más discapacidades.

Para Dar Cumplimiento A Este Precepto Legal:

Debe tratarse de personas con discapacidad permanente.

Cuando se habla del 5% de la nómina total se incluyen todo el personal: personal fijo, y contratados.

Debe adecuarse el sitio de trabajo, para dar accesibilidad a las personas con discapacidad.

Deben gozar de todos los beneficios laborales.

**Registro De Trabajadores Con Discapacidad** Los empleadores informarán semestralmente al CONAPDIS, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística, el número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeña.

#### Calificación y Certificación de la Discapacidad

La calificación de la discapacidad consiste en la evaluación efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad y es competencia del Sistema Público Nacional de Salud.

La certificación de la condición de persona con discapacidad, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad.

#### Sistema Nacional de Atención Integral a las personas con Discapacidad

Se crea el Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad para la integración y coordinación de las políticas, planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral de las personas con discapacidad en todo el territorio de la República, bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social, siendo el Ente ejecutor el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad CONAPDIS.

Consejo Nacional Para Las Personas Con Discapacidad (Conapdis)

Ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector, el Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social, para la atención integral de las personas con discapacidad.

Razón de ser del Conapdis

Contribuir en:

La atención integral de las personas con Discapacidad.

La prevención de la discapacidad.

La promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad en el país

Objetivos:

Políticas Públicas:

Participar en la formulación de políticas, planes y proyectos en materia de atención integral a las personas con discapacidad.

Participación ciudadana:

Promover la participación ciudadana en lo social y económico, a través de comités comunitarios, asociaciones cooperativas y empresas comunitarias en función de la organización de las personas con discapacidad.

Servicios Asistenciales:

Promover la prestación de servicios asistenciales en materia jurídica, social y cultural a las personas con discapacidad. Actos de Discriminación:

Conocer sobre situaciones de discriminación a las personas con discapacidad y tramitarlas ante las autoridades competentes. Campaña Comunicacional:

Diseñar y promover a través de los medios de comunicación social, programas y campañas masivas de información y difusión sobre la prevención de accidentes, de enfermedades que causen discapacidades y a la atención integral de personas con discapacidad

Registros Permanentes:

Personas con discapacidad

Organizaciones sociales de y para personas con discapacidad

Instituciones, empresas u organizaciones sociales o económicas que comercialicen productos, presten servicio, atención, asistencia, educación, beneficios, o faciliten la obtención de ellos a personas con discapacidad.

Unidades Municipales para personas con Discapacidad

Con la entrada en vigencia de la nueva Ley para las Personas con Discapacidad, se faculta al CONAPDIS para crear las UNIDADES MUNICIPALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, a través de la celebración de convenios con los municipios.

Funciones y Competencias

En su ámbito político-territorial:

1) Proponer al CONAPDIS estrategias y proyectos en materia de atención integral a las personas con discapacidad.

2) Ejecutar las directrices señaladas por el CONAPDIS en materia de atención integral.

3) Promoción de la conformación de los comités comunitarios de personas con discapacidad y su participación en el ejercicio de la contraloría social, toma de decisiones sobre la planificación y el control de políticas específicas en las instituciones y servicios

4) Fomentar el interés de la sociedad, familia y comunidad organizada sobre la participación y atención integral a las personas con discapacidad.

5) Certificar la condición de la discapacidad según lo establecido en la Ley.

6) Realizar y actualizar el registro municipal de las personas con discapacidad, de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado dedicadas a la atención integral.

7) Elaborar y actualizar el registro de las personas con discapacidad aptas para el ingreso del mercado laboral, debiendo informar mensualmente al Ministerio con competencia en Trabajo y al Instituto Nacional de Empleo.

8) Coordinar en el Municipio todas las actividades que desarrollen los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal así como las personas naturales y jurídicas de derecho privado dirigidas a la participación y atención integral a las personas con discapacidad.

9) Contra el respeto a la dignidad de las personas con discapacidad y velar por el cumplimiento

10) Supervisar que los diferentes servicios y programas sociales a nivel municipal satisfagan las necesidades de las personas con discapacidad.

11) Presentación trimestral de informe al CONAPDIS, indicando el estado de los programas y servicios que adelanta la Unidad Municipal y difundirlo a las personas con discapacidad.

De las Sanciones Impuestas.

Sanciones:

Conapdis iniciará los procedimientos para imponer sanciones a las personas naturales y jurídicas que incurran en las infracciones establecidas taxativamente en la Ley, de oficio o por denuncia presentada de forma oral o escrita, estableciéndose las siguientes sanciones:

1) Proveedores que incurran en especulación o cobro excesivo: multa de 100 U.T. a 2.000 U.T.

2) Instituciones educativas o directivos que impidan el ejercicio del derecho a la educación: multa 25 U.T. a 200 U.T.

3) Impedir acceso a animales de asistencia: Multa de 10 U.T. A 30 U.T. y cierre del establecimiento.

4) Incumplimiento de cuota de empleo: multa de 100 U.T. a 1.000 U.T.

5) Incumplimiento de registro laboral: multa de 30 U.T. a 60 U.T.

6) Incumplimiento de normas COVENIN: deberán corregir las fallas por sí mismas o cancelar el costo de las correcciones efectuadas por terceros, si no las cancelaren multas 1.000 U.T. a 5.000 U.T.

7) No suministrar servicio de telecomunicaciones: multa de 100 U.T. a 500 U.T.

8) Cobros no permitidos en el servicio de transporte: multa de 8 U.T. a 50 U.T.

9) Incumplimiento al trato social y protección familiar a las personas con discapacidad: sesiones de concientización dictadas por el CONAPDIS en apoyo al trato social y protección familiar.

Fondo De Ayudas Técnicas

Los recursos generados por las multas que imponga el Conapdis, pasarán a formar parte de un fondo de ayudas técnicas (Art. 80).

Consejo Nacional Para Las Personas Con Discapacidad (Conapdis).

La base legal de Venezuela ha sufrido ciertas modificaciones con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, debido a que se han creado nuevas políticas sociales, lo que ha permitido incorporar estatutos dentro de la legislación venezolana que promueve la incorporación de hombres y mujeres en el proceso socio-productivo.

Por otro lado, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, s/f) en el artículo 3 referente a sus principios generales, reconoce a la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad así como a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad como algunos de los elementos que requieren su desarrollo y la puesta en práctica en los países firmantes de la

Convención. Y con relación al derecho al trabajo, el artículo 27 considera lo siguiente:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

### **Bases Legales**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) es el primer texto constitucional venezolano que consagra la igualdad de derechos de los ciudadanos, incluyendo a las personas con discapacidad, sin tener ningún tipo de discriminación. Es por ello que se desarrollan las siguientes disposiciones constitucionales:

Artículo 19. El estado conforme al principio de progresividad debe ser garante que toda persona sin discriminación alguna goce de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia: No se permitirán discriminaciones de ninguna índole. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para velar por que eso así se cumpla, y adoptar las medidas necesarias para las mismas, protegerá siempre al más débil.

Artículo 81. Toda persona es igual ante la ley es por ello que cualquier persona con discapacidad tiene derecho a ejercer sus derechos autónomos que beneficien el desenvolvimiento de su vida diaria. Las instituciones del Estado junto a la sociedad deben garantizar el respeto a su dignidad humana.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado debe garantizar haciendo uso de las medidas necesarias que todas las

personas realicen sus ocupaciones productivas, las cuales le permitan disfrutar de una existencia digna. El estado debe fomentar el empleo y cada patrono a garantizar a sus trabajadores las condiciones idóneas para el desarrollo de sus actividades en el trabajo.

Artículo 91. En Venezuela se establece un salario mínimo el cual debe ser respetado por el patrono y en ningún caso por discriminación alguna se podrá menoscabar este derecho a ninguna persona, ya que todas necesitan del mismo para cubrir las necesidades básicas tanto personales como familiares. El salario es inembargable.

Artículo 103. La educación es un derecho de todas las personas y el estado realizara una inversión prioritaria para velar por la misma. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren en condiciones especiales

Los discapacitados tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de la sociedad civil, buscando la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida.

#### Ley Orgánica del Trabajo los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT)

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, quienes incurran en cometer discriminación alguna ya sea por sexo, religión, raza entre otros deberá ser penados conforme a lo establecido en las leyes venezolanas. No se consideraran discriminatorias las disposiciones dictadas en el área de familia, personas mayores o con discapacidad.

Artículo 26. Todas las personas tiene por igual derecho al trabajo, ante la ley todas las personas son iguales y deben gozar de los mismos beneficios.

Artículo 156. Se establecen unas condiciones mínimas de trabajo las cuales garanticen un puesto de trabajo digno el cual permita el desarrollo oportuno de dicha actividad, dichas condiciones no solo se refieren a las infraestructuras de los establecimiento sino a todo lo que concierne e implica la relación laboral es decir ambiente, hora de descanso, protección a la vida entre otros.

Artículo 289. El estado debe ser garante de promover las políticas necesarias para

el desarrollo de las condiciones necesarias para incorporar a personas con discapacidad en el área laboral.

Artículo 290. Sea cual sea el tipo de discapacidad esta ley protegerá a todas las personas por igual, en pro de los derechos universales y velar porque sean incorporados en los procesos productivos, el patrono está obligado a integrar a un mínimo de 5% de personas con discapacidad en su nómina, las cuales desempeñen labores acordes a sus habilidades.

Artículo 291. El estado en conjunto con todos los organismos pertinentes trabajara en pro de garantizar a las personas con discapacidad y a sus familias una vida productiva haciendo valer sus derechos y velando por el ejercicio pleno de sus potencialidades y capacidades.

Artículo 292. Las normas a regir las relaciones laborales de las personas con discapacidad serán establecidas por la ley correspondiente siempre y cuando le sea favorable.

Por otro lado Venezuela cuenta con una ley especial para personas con discapacidad.

#### Ley para las personas con discapacidad

De tal manera que, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) queda establecida por medio de los siguientes artículos

Artículo 5. La discapacidad es una condición del ser humano que implica la variación o alteración de sus capacidades, ya sean sensoriales, motrices o intelectuales que pueden generar una serie de consecuencias en el desarrollo de la vida diaria, teniendo tales como limitaciones las cuales no deberían ser consideradas como incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Artículo 6. Las personas con discapacidad son todas aquellas que desde su formación o nacimiento o adquiridas durante el transcurso de la vida presenta alguna deficiencia de sus capacidades, las cuales pueden ser momentáneas o permanente.

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordas/ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales,

motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas. También, quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno incapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

En el Capítulo tercero de la misma se encuentra establecido:

El ministerio con competencia en materia de trabajo, con el ministerio con competencia en desarrollo social, formulará políticas sobre:

- Formación para el trabajo
- Inserción y reinserción laboral
- Readaptación profesional y reorientación ocupacional
- Promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo

Artículo 28. Del total de empleados habidos en cualquier institución pública o deberán haber no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, las cuales laboren en dichos centros. Sin que sea posible oponerse a dicha decisión que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

Los cargos que se asignen a dichas personas deben ir acordes a la incapacidad que presenten para que así se pueda garantizar el exitoso desempeño del mismo sin que represente riesgo alguno.

Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser incorporadas en un área donde puedan desenvolverse libremente y sin peligro alguno, que puedan desarrollar sus actividades de acuerdo a sus posibilidades.

Artículo 30. Todo lo concerniente a promocionar, planificar y direccionar programas de apoyo en pro del desarrollo de las personas con discapacidad corresponderá 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.

### **Definición de Términos Básicos**

Consiste en dar el significado preciso según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema formulado. Se enfoca en todas esas palabras que no suelen ser muy comunes y mayormente son términos muy técnicos con respecto a la investigación, en este punto se resaltan la definición muy concreta de cada una de esas palabras o términos usados en dicho proyecto. Según Tamayo (2012), “es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema.” (p. 78).

**Discapacidad:** es la pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social.

**Integración:** el proceso a través del cual se convoca, elige e introduce a las personas más adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la organización. Donde expone que la integración es fundamental ya que implica el reclutamiento, selección y la introducción del capital humano idóneo a las necesidades de la empresa. Esta función comprende la elección de las fuentes de recursos humanos que cumplan los requisitos exigidos por la organización, la utilización de medios efectivos para atraer candidatos en un número suficiente y la selección del personal.

**Derecho:** posee dos acepciones fundamentales: como Derecho objetivo se refiere al conjunto de normas que rigen la vida del hombre en sociedad y sus relaciones con los

demás miembros de la misma, y como derecho subjetivo hace alusión a las facultades concretas que el ordenamiento reconoce a los individuos dentro del marco del Derecho objetivo.

**Campo laboral:** sitio de trabajo u ocupación donde desarrolla o desempeña sus actividades cotidianas de la jornada de trabajo.

**Empleo:** Empleo asalariado es el rol ocupacional social realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario.

**Empresa:** (Derecho Laboral) Grupo de trabajadores que cumplen una actividad común bajo la autoridad de un mismo empleador. Varias sociedades jurídicamente distintas pueden, respecto del derecho del trabajo, constituir una sola empresa. Jefe de empresa: aquel que ejerce el más alto grado de autoridad en la empresa. Es por lo común el propietario de la empresa particular y, en una sociedad, el presidente director general. V. Poderes del jefe de empresa, Responsabilidad penal del jefe de empresa.

**Ordenamiento jurídico:** es el conjunto sistematizado de normas, y su validez deriva de la Constitución Nacional o Ley Fundamental de la República; en otras palabras es el conjunto de leyes de un Estado.

**Integración laboral:** se define como la participación de la persona con discapacidad en la vida cotidiana de la comunidad a través de la actividad productiva como el sector socio económico del trabajo.

**Incorporación:** la noción también se utiliza para nombrar a una persona que se suma a algún tipo de equipo o conjunto.

**Discapacidad:** desde el punto de vista legal, es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

**Instrumento jurídico:** del latín instruere, instruir. En sentido general, escritura, documento. Es aquel elemento que atestigua algún hecho o acto. | auténtico. El documento otorgado legalmente y autorizado por quien tenga fe pública. (v. documento auténtico. escritura pública) | ejecutivo. v. documento ejecutivo | privado. v. documento privado. | Público. v. documento público.

**Capacidad:** (Derecho Civil) Se distinguen dos grados en la capacidad jurídica: la capacidad de goce, que es la aptitud para tener derechos y obligaciones (toda persona física tiene en principio la capacidad de goce), y la capacidad de ejercicio que es el poder ejercer por sí mismo los propios derechos y contraer obligaciones. V. Incapacidad.

Se llama capacidad a la aptitud de una persona para ser titular de relaciones jurídicas o bien la aptitud de una persona natural para actuar por si misma en la vida civil. La primera es capacidad de derecho; la segunda, de hecho, siempre se trata de una aptitud del sujeto destinada a actuarse, es decir, a pasar de la potencia al acto.

Siempre se refiere a la capacidad para todo aquello que es lícito: a nadie el derecho le reconoce capacidad para actos ilícitos. Es muy frecuente que la capacidad de derecho sea denominada de "goce", por oposición a la capacidad de "ejercicio" como también se llama la capacidad de hecho; o también "jurídica" propiamente dicha en oposición a la capacidad de "obrar".

**Desenvolvimiento** El desenvolvimiento también hace referencia a la actitud que tiene una persona. Por ejemplo, cuando un seleccionador de recursos humanos analiza las entrevistas de los distintos aspirantes a un puesto de trabajo no solo tiene en cuenta el currículum y la experiencia formativa sino también, el desenvolvimiento de los candidatos, es decir, la soltura que han mostrado y la seguridad en sí mismos.

**Discriminación** (Derecho Laboral) Toda distinción, exclusión o preferencia fundada en la raza, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social que tenga por efecto destruir ,o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o de profesión (Conv. núm. 111 de la O.I.T.). Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, Políticos u otros.

El problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno y otro signo, pero de modo especial en la etapa de [a Alemania nazi. Y, aun fuera de ella, la discriminación racial sigue constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal, con las inevitables derivaciones prácticas, en los países en que conviven tensamente razas blanca y negra, semitas y antisemitas, católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

En toda investigación social se hace uso de una serie de herramientas metodológicas para realizar con éxito un determinado estudio. A los efectos de esta investigación, dirigida a conocer la inserción laboral de las personas con discapacidad bajo ciertas modalidades de empleo con apoyo y empleo protegido se contó con un método científico que requirió la definición de aspectos asociados con el diseño y tipo de investigación, la unidad de análisis, la población y muestra, definición de variables, estrategias y técnicas para la recolección de datos, procesamiento y análisis de la información.

Asimismo, la metodología de un proyecto de investigación está constituida por todas aquellas técnicas y procedimientos que se utilizan para llevarla a cabo. El fin esencial del marco metodológico es precisar, a través de un lenguaje claro y sencillo, los métodos, técnicas, estrategias, procedimientos e instrumentos utilizados por el investigador para lograr los objetivos.

#### **Tipo y Diseño de la Investigación**

Esta investigación es de tipo documental ya que se basa en la búsqueda de información que ayuden a un patrón situacional del personal con discapacidad, que según Arias (2012), es “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas, como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos”. (p. 27).

Por consiguiente, es un diseño de investigación descriptiva dado que establece una estructura de comportamientos de las personas con discapacidad dentro de la empresa, por ende Arias (2012), define la investigación descriptiva como “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (p.24).

### **Población y muestra**

Según Tamayo M. (2012) señala que la población “es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”. (p.180).

### **Técnicas e Instrumentos de recolección**

Según López F. (2013) señala que las técnicas “son las diversas maneras de obtener la información, mientras que los instrumentos son las herramientas que se utilizan para la recolección, almacenamiento y procesamiento de la información recogida”. (p 44). Se tomará como base los objetivos de dicho trabajo y buscar solventar cada uno de ellos, con una investigación documental la cual sirva de fundamento para actuar en todos los ámbitos previstos.

### **Técnica de Análisis de Datos**

Aquí se describen las distintas operaciones donde los datos son sometidos a un análisis lógico o estadístico, ya sea de clasificación, registro, tabulación y codificación si fuese necesario, en el cual serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos obtenidos. Se debe clasificar primeramente la cantidad de trabajadores con discapacidad que corresponde ingresar a la institución, hacer un perfil tanto de la persona como del área en la que se realizara el trabajo, se puede realizar un cuadro comparativo de haber competencia entre dos o más trabajadores para seleccionar el que mejor y mayor beneficio represente para la empresa, así como cualquier otra técnica que se haga necesaria para el perfecto desarrollo de la integración laboral.

## **FASES METODOLOGICAS**

Para dar respuesta a las fases metodológicas del presente informe de pasantía, el estudio se adecuó en una investigación de tipo documental, puesto que el origen del mismo, se refleja en el enfoque, criterio, de las fuentes documentales primarias utilizadas, la cual fueron: libros e instrumentos jurídicos. Ahora bien, para la realización y desarrollo del mismo, fueron considerados tres etapas fundamentales, a saber:

La primera etapa con revisión de fuentes bibliográficas primarias (teorías, leyes e investigaciones relacionadas) con el tema propuesto, la selección de los que se consideró como aporte sustantivo vinculado con la investigación y observación de los mecanismos aplicados dentro de la Empresa.

La segunda etapa seguidamente con un registro, procesamiento y análisis de la información recabada de las fuentes a fin de desarrollar cada uno de los objetivos planteados.

Y en la tercera etapa la realización de un análisis exhaustivo de la información procesada a fin de pasar a la elaboración y presentación del informe de pasantía, por lo que todo ello se traduce en las siguientes fases:

**FASE I:** Diagnosticar la situación actual de la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A. en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad.

En esta primera fase, se precisó un estudio de campo bajo una modalidad de observación, con la finalidad de diagnosticar los recursos y lineamientos empleados en Autopartes Valencia C.A. Para hacer efectiva la inclusión de personas con discapacidad en la Entidad de trabajo misma.

**FASE II:** Evaluar la infraestructura de la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A. para integrar personas discapacitadas al campo laboral

De acuerdo, a esta segunda fase se requirió de una constante observación en función de una modalidad de tipo descriptiva y de campo, por cuanto, precisó una evaluación directa de las condiciones infraestructurales de dicha entidad de trabajo.

**FASE III:** Determinar el proceso de selección de personas discapacitadas para ingresar al campo laboral dentro de la entidad de trabajo Grupo Autopartes Valencia C.A.

En esta fase, se realizó una evaluación inicial de riesgos para así la empresa ubicar el puesto de trabajo acorde y digno a las deficiencias, actividades y participación de la persona, de igual forma, precisó de un estudio de las actividades que se desarrollan en su totalidad dentro de Grupo Autopartes Valencia C.A., para así poder dar cumplimiento a la integración laboral de personas con discapacidad.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Resultados del Estudio

**Fase I:** El Estado garantizará a todas las personas la no discriminación ya que todas las personas son iguales ante la ley, toda persona con discapacidad tiene derecho al ejercicio pleno de sus capacidades, teniendo derecho al trabajo. La legislación venezolana establece que toda institución deberá incorporar no menos de un 5% de personas con discapacidad, así como a los ministerios competentes le corresponde la ejecución de programas orientados a la inserción laboral es por ello que la empresa Grupo Autopartes Valencia conforme a lo establecido en las leyes venezolanas y ajustándose a derecho acorde al número de empleados que hay en la empresa que son 20, realizó el ingreso de una persona con discapacidad, para así estar ajustado al derecho.

**Fase II:** Todo patrono garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad higiene y ambiente de trabajo adecuado, es por ello que 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 es por tanto que Grupo Autopartes Valencia en conformidad a la ley ha realizado una evaluación a su infraestructura para estudiar las limitaciones que podría presentarse al trabajador dependiendo de la discapacidad.

Por cuanto, la empresa es medianamente pequeña por los momentos es solo uno el empleado con discapacidad el que corresponde ingresar, el cual no requirió realizar cambios en la infraestructura del establecimiento ya que no hay ninguna limitación que

impida el acceso o libre tránsito, comodidad para el desarrollo de la actividad del empleado. Sin embargo, previniendo futuras situaciones y en pro del desarrollo de la empresa, la misma se ha dispuesto a realizar una rampa de acceso para facilitar el posible uso de silla de rueda.

**Fase III:** La ley adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerados, no se permitirá las discriminaciones, es por ello que al momento de realizar la selección hay que ser cuidadoso en la forma y trato al trabajador con discapacidad para que el mismo no se sienta rechazado, por ello se buscó un mecanismo ideal para dar con la persona más conveniente para el desempeño de la actividad, las personas con discapacidad deben ser integradas laboralmente de acuerdo a sus habilidades, realizar actividades acordes a sus posibilidades.

## **Conclusiones**

**Fase I:** Todas las personas son iguales ante la ley, es por ello que en ningún caso se aceptará la discriminación por el motivo que sea, es decir, racial, discapacidad, género, edad, creencia política o religiosa, entre otros. Llevándolo al área del trabajo el mismo es un derecho inviolable el cual todas las personas deben gozar, por consiguiente, el Estado en conjunto con las empresas públicas y privadas debe velar y garantizar el mismo con igualdad para todos, sin importar ninguna de las características antes mencionadas. De esta manera, la integración laboral para personas con discapacidad está presente en las leyes venezolanas, la legislación en el país busca proteger todos esos derechos inherentes de las personas, basándose en esos valores y principios fundamentales, protegiendo la integridad de las personas, con el fin proteger a todos los ciudadanos por igual sin menospreciar a ninguno y haciendo cumplir lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y leyes especiales.

Por consiguiente, Grupo Autopartes Valencia debe ajustarse a derecho y participar en forma positiva acorde a lo establecido para así velar y garantizar el derecho al trabajo a todas las personas sin distinguir si tienen o no alguna discapacidad. Bajo ningún concepto se aceptará la negación por parte de la entidad a integrar al número correspondiente de personal con discapacidad, y se exhorta a cumplir con lo establecido de manera que actuando bajo el derecho y principios y valores de la empresa se realice una actividad de modo satisfactorio, de tal manera, que así se cumple en Grupo Autopartes Valencia actuando acorde a la Ley con respecto a la inserción laboral de persona con discapacidad.

**Fase II:** La infraestructura se entiende por el inmueble, local comercial, etcétera, donde se ubica en este caso la empresa, la cual para los fines que procura la empresa deben estar conforme a las necesidades básicas, de comodidad, seguridad, y bienestar para proveer a sus trabajadores y trabajadoras, pero en especial para los mimos que presenten alguna discapacidad, en donde pueda ser complicado su desenvolvimiento de no contar con un sitio de trabajo que cuente con las comodidades mínimas necesarias para poder desarrollar el mismo, para este caso no fue necesario hacer cambios a la infraestructura de la empresa porque el trabajador que ingresó tiene una discapacidad en la que no se ve perjudicada en ningún momento con las dimensiones, divisiones e instalaciones de la empresa, ya que la misma cuenta con todo lo necesario para garantizar a todos los empleados la comodidad, espacio, ambiente y condiciones de trabajo idóneo.

Sin embargo la empresa de manera preventiva se dispondrá a realizar una rampa para personas con discapacidad, para posibles ingresos de más trabajadores con discapacidad. Ya que toda empresa busca siempre el crecimiento de la misma y ya conociendo la legislación venezolana y a sabiendas que acorde al número de empleados deberán ingresar más personal con discapacidad se crea la posibilidad que a futuro se haga necesaria una rampa para silla de rueda, es por tal motivo que de manera

preventiva la directiva de la empresa lo realizara sin tener aun la necesidad, pero preparándose para futuras posibles situaciones.

**Fase III:** En pro de no discriminar por discapacidad alguna, ni hacer sentir vulnerado el derecho al trabajo de ningún ciudadano, se debe evaluar los puestos de trabajos disponibles y a su vez analizar qué tipo de discapacidad sea la más acorde y pertinente para la realización de las actividades a realizar en la entidad de trabajo y así poder ser más preciso al momento de la selección del trabajador el cual pueda desempeñarse de manera satisfactoria. Ya que tanto para el patrono como para el trabajador será positivo y generará una relación de trabajo saludable y positiva en la cual ambos estén en armonía según sus necesidades, valiéndose en las capacidades del o de los trabajadores con discapacidad.

### **Recomendaciones**

**Fase I:** No descuidar lo que establecen las leyes venezolanas es de suma importancia para poder evitar posibles sanciones, multas, entre otras consecuencias que puedan producir la misma por eso la invitación siempre será actuar en base al derecho y en pro del beneficio de todos. La ley establece que el desconocimiento de la misma no excusa de su cumplimiento es por tanto que se exhorta a la institución a estar siempre al día con las leyes en este caso con las laborales para así poder dar cumplimiento y estar atento al número de empleados para realizar los ingresos de personas con discapacidad correspondiente.

**Fase II:** Para efectos de la inclusión laboral actual la misma no requirió modificación alguna ni gastos para la empresa, sin embargo como manera preventiva se recomienda hacer mejoras que puedan ser necesarias en futuras oportunidades, el lugar de trabajo siempre debe ser lo más armonioso y agradable posible para poder así

desempeñar la actividad a gusto, aparte de que la ley establece unas condiciones mínimas las cuales deben cumplirse.

**Fase III:** Se recomienda hacer uso de los programas emanados por los ministerios competentes para la selección del trabajador, así se pondría en uso los mismos y por otra parte sería más efectiva la selección, de tal manera que recomendarán a la persona con discapacidad a una actividad acorde que pueda desempeñar, facilitando así el proceso de selección para la inclusión laboral de persona con discapacidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amnistía Internacional (s/f). Integración de Personas con Discapacidad amnistía internacional Venezuela. Revisado el 22 de agosto de 2017, disponible en: <http://amnistia.me/group/INTEGRACION>

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica. (6° Ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/131137657/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-Fidias-Arias#scribd>. Disponible en: <http://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.453, publicada en fecha 24 de Marzo de 2000.

Enciclopedia Jurídica disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/>

Garavito, D. (2014). La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una acción conjunta. Consultada 21 de agosto de 2017. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Año CXXXIX. Mes VII Caracas, lunes 7 de mayo de 2012 No 6.076 Extraordinario.

Ley para las Personas con Discapacidad. (2007). Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial número 38.598, Enero 05, 2007.

- Münc, L (2005). *Administración del Capital Humano*. México. Editorial Trillas.
- Organización de las Naciones Unidas (s/f). *Las Naciones Unidas y las personas con discapacidad - Los primeros cincuenta años* (s/f). Revisado el 22 de agosto de 2017, disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. CIF. Ginebra. OMS. Revisado el 22 de agosto de 2017, disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (s/f). *Discapacidades*. Revisado el 22 de agosto de 2017, disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Petit, A. Mirabal, W. y López C. (2014). *Fases de inserción laboral de personas con discapacidad en las entidades de trabajo del sector de la producción petrolera*. Consultada: 21 de agosto de 2017. Disponible en <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/3265/4668>.
- Seelman, C. (2004). *Tendencias en la Rehabilitación y en la Discapacidad: Transición desde un Modelo Médico a un Modelo de Integración*. *Revista Disability World*, (22). Revisado el 22 de agosto de 2017, disponible en: <http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/152>
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. (5° ed.). México: Limusa S.A.
- Trujillo, E. (2012). "Gente con un espacio, un lugar en el mundo." *Experiencia de integración laboral de personas con discapacidad intelectual*. Tesis de maestría en Psicología del Desarrollo Humano. Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Trujillo, M y Chacón, D. (2013). “Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual a través de programas de empleo con Apoyo”. Consultado 25 de septiembre de 2017. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7306.pdf>