

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
TRABAJO DE GRADO
Opción: Recursos Humanos/Relaciones Laborales.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTITUDES DE LOS RESPONSABLES
DE RECURSOS HUMANOS DEL MPPE 2009
(Estudio de Caso)

Tesistas: Gabriela C. Covault P.
Nathaly C. Herrera P.
Tutor: Montenegro Lourdes
Caracas, 30 de Octubre de 2009

AGRADECIMIENTOS

No es sencillo pensar en las palabras adecuadas para poder definir la relación entre autor y tesis. Resulta más fácil adentrarse en la literatura creada sobre el tema para crear un recuerdo, donde coexiste la razón y la emoción de ver finalizado un objetivo, que al pasar el tiempo de sueño pasa a ser meta y luego logro. En este pequeño viaje particular se ha tenido la gran suerte de relacionarnos con todos estos seres que permitieron posible esta finalidad, el trabajo de grado.

Todo el esfuerzo realizado, antes y durante la elaboración de esta tesis no es el resultado de una acción personal, sino es una alta cohesión personal. Por lo que primero ante todo queremos agradecer a Dios por habernos dado la oportunidad de estudiar en esta gran casa de los profesionales como lo es la Universidad Católica Andrés Bello, a su vez agradecemos a nuestros Padres Carlos Herrera, Reina De Herrera en conjunto con Haydee Pulido, Francelina Contreras y Roberto Covault, por su dedicación y constancia en responder por nosotras para la finalización de esta gran meta que servirá de base para toda nuestra vida.

Damos gracias a nuestros familiares Carla Herrera, Alejandra Herrera, Carlos Quintana, Rosa Bullo, Luis Díaz, Haydee Belisario y Gianfranco Fiorenza por sus grandes apoyos, tolerancias, amor y tiempo que permitieron la culminación de esta tesis. Finalmente, además de la familia en el entorno universitario a nivel docente agradecemos el apoyo de Lourdes Montenegro tutora de este gran proyecto de investigación, José Naranjo, Juan Manuel Trak, Cesar Sánchez, Pedro Navarro, Marielena Villegas, Bellita, Gustavo García entre otros profesores. A su vez, agradecemos aquellos colaboradores como las Licenciadas Geraldine Flores y Crismar Zurita, por gran su colaboración. También le queremos agradecer a Paty, Dani, Angie, Mayra y entre otros muchos amigos que nos dieron su apoyo durante la realización de la presente Tesis.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
CAPÍTULO II.- OBJETIVOS	20
GENERAL	20
ESPECÍFICOS	20
CAPÍTULO III.- MARCO TEÓRICO	21
Actitudes. Definición	21
Teoría de Hovlawd y Rosemberg 1960.	24
Modelos de las Actitudes	24
Modelo Unidimensional	24
Modelo Multidimensional	24
Modelo Expectativa- Valencia	25
Características de las Actitudes	25
Funciones de las Actitudes	25
Función de Ajuste Social y de Expansión de Valores	26
Antecedentes Históricos de las Actitudes hacia la Discapacidad	26
Discapacidad	27
Modelos Teóricos sobre la Discapacidad	31
Modelo de Pasarelas Permanentes	31
Modelo Médico	31
Modelo Social	32

Modelo Tradicional	37
Modelo de Rehabilitación	38
Modelo de Autonomía Personal	39
Modelo Medico Según Aramayo 2005	39
Discapacidad Visual	41
Sistema Braille	43
Antecedentes de la Discapacidad a nivel Mundial	45
Discapacidad en la República Bolivariana de Venezuela	46
Actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia la Discapacidad.	52
Marco Jurídico Legal	53
CAPÍTULO IV.- MARCO REFERENCIAL	57
CAPÍTULO V.- MARCO METODOLÓGICO	59
Tipo de investigación	59
Diseño de investigación	59
Operacionalización de la variable	60
Unidad de análisis	63
Población	63
Muestra	65
CAPÍTULO VI.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	68
PROCESAMIENTO DE LOS RESULTADOS	68
RESULTADOS DE LA PRUEBA LIKERT	73
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	70
PRESENTACIÓN DE LAS VARIABLES	70
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	70
DEMOGRÁFICAS	74
RESULTADOS GENERALES	70

RESULTADOS DE LA ENCUESTA	76
CAPÍTULO VII.-	
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	98
Instrumento de recolección de datos	131

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA #1.- Comparación entre el Modelo Médico y Social según Werneck, 2005.	36
TABLA #1.2 Comparación entre el Modelo Médico y Social según Aramayo 2005.	40
TABLA #2. Operacionalización de la variable	62
TABLA #3.- Población	64
TABLA #4.- Muestra	66
TABLA #5.- Distribución de frecuencias de la muestra por sexo	74
TABLA #6.- Distribución de frecuencias por edad	75
TABLA #7.- Distribución de frecuencias del conocimiento de los responsables de Recursos Humanos hacia la discapacidad visual	76
TABLA #8.- Distribución de frecuencias de la importancia del empleador laboral	77
TABLA #9.- Distribución de frecuencias del conocimiento de la figura del empleador laboral	78
TABLA #10.- Distribución de frecuencias de la realización de un plan estratégico para la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual	79
TABLA #11.- Distribución de frecuencias en la forma de favorecer el empleo para las personas con discapacidad visual	80
TABLA #12.- Distribución de frecuencias de los obstáculos mas notorios para el proceso de integración sociolaboral de las personas con discapacidad	81
TABLA #13.- Distribución de frecuencias de los lugares donde deben trabajar las personas con discapacidad visual	82
TABLA #14.- Distribución de frecuencias de cómo se observa la actitud del resto de los empleadores hacia la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.	83
TABLA #15.- Distribución de frecuencias de la disponibilidad del MPPES	83

para emplear personas con discapacidad

TABLA #16.- Distribución de frecuencias del tipo de discapacidad que es mas fácil de emplear	84
TABLA #17.- Distribución de frecuencias de la importancia que se le da al articulo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad	85
TABLA #18.- Puntuación y confiabilidad del instrumento	100
TABLA #18.1.- Puntuación y confiabilidad del instrumento. Primera Mitad	100
TABLA #18.2.- Puntuación y confiabilidad del instrumento. Segunda Mitad	102
TABLA #19.- Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Social, Sub-Dimensión Sistema de Valores. Aseveraciones en Contra.	104
TABLA #20.- Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Social, Sub-Dimensión Sistema de Valores. Aseveraciones a Favor.	106
TABLA #21.- Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Social, Sub-Dimensión Creencias. Aseveraciones en Contra.	110
TABLA #22.- Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Social, Sub-Dimensión Creencias. Aseveraciones a favor.	112
TABLA #23.- Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Económica, Sub-Dimensión Productividad. Aseveraciones en Contra	116
TABLA #24.- Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Económica, Sub-Dimensión Productividad. Aseveraciones a Favor.	118

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA #1.- Organigrama del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior MPPEs	51
---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO #1.- Distribución de porcentajes de la muestra según el sexo	75
GRÁFICO #2.- Distribución de porcentajes del conocimiento de los responsables de Recursos Humanos hacia la discapacidad visual	77
GRÁFICO #3.- Distribución de porcentajes de la importancia del empleador laboral	78
GRÁFICO #4.- Distribución de porcentajes del conocimiento de la figura del empleador laboral	79
GRÁFICO #5.- Distribución de porcentajes de la realización de un plan estratégico para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.	79
GRÁFICO #6.- Distribución de porcentajes para favorecer el empleo en las personas con discapacidad visual	80
GRÁFICO #7.- Distribución de porcentajes de los obstáculos más notorios para el proceso de integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual	81
GRÁFICO #8.- Distribución de porcentajes de cómo se observa la actitud del resto de los empleadores hacia la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual	83
GRÁFICO #9.- Distribución de porcentajes de la disponibilidad del MPPEs para emplear personas con discapacidad	84
GRÁFICO #10.- Distribución de porcentajes del tipo de discapacidad que es más fácil de emplear	85
GRÁFICO #11.- Distribución de porcentajes de la importancia que se le da al artículo 28 de la Ley para personas con discapacidad	86
GRÁFICO #12.- Distribución de porcentajes de cómo afecta la inserción de personas con discapacidad en las ganancias del MPPEs	86

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es describir las actitudes de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración sociolaboral.

El estudio se lleva a cabo en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES), tomando como muestra la unidad de Recursos Humanos, la cual se encarga de promover las políticas de inserción laboral en dicha institución.

En este trabajo se han analizado las distintas fuentes de información escritas sobre el tema de las actitudes como marco de referencia; seguidamente se practicaron encuestas directas al personal de Recursos Humanos lo que permitió obtener una amplia información acerca del tema de estudio. Posteriormente, se analizarán los resultados adquiridos, mediante una encuesta de escala Likert realizada y validada por la tesista Eliana Dugarte, tomada como referencia para la realización del presente estudio.

La investigación es un estudio de caso, de tipo descriptivo, campo y transversal, abarca empresas públicas ubicadas en el Área Metropolitana de Caracas, por ser pioneras en la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene la finalidad de analizar la actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración sociolaboral en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES). Para lograr esto, se toman en consideración aquellos factores que influyen en las decisiones de los responsables de Recursos Humanos al momento de contratar a personas con discapacidad visual. Estos factores son tomados en cuenta por todas las empresas, y como lo explica Rudiger Dornbusch et. al. (p.29) son: el factor social, factor jurídico, factor económico (mercado de factores y bienes), y el factor político, sin embargo, para este estudio, no se tomarán en consideración los análisis de los factores políticos y jurídicos.

La presente investigación surge de la necesidad que tienen las personas con discapacidad visual de integrarse plenamente a la sociedad, como derecho fundamental, a través del trabajo, permitiéndoles alcanzar un mejor nivel de vida.

La meta de este proyecto, es proporcionar una descripción de las actitudes de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración sociolaboral en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES). La descripción permitirá, a otras instituciones y organizaciones empresariales y gubernamentales, tomar como referencia al Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES) en el proceso de sensibilización para la inclusión de personas con discapacidad visual y su integración sociolaboral. A su vez, las demás instituciones podrán diseñar, desarrollar y aplicar estrategias viables para la integración plena a la sociedad de las personas con discapacidad visual, en pro de la igualdad de oportunidades.

La investigación está compuesta por siete (7) capítulos, los cuales se detallan a continuación:

El Capítulo I, contiene lo referido al planteamiento del problema y también se explican de forma detallada los motivos que condujeron a realizar el presente estudio.

En el Capítulo II, se presentan el objetivo general y los objetivos específicos que se pretenden lograr en el estudio. El objetivo se resume en describir las actitudes de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración sociolaboral en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs).

En cuanto al Capítulo III, en él se refleja el sustento teórico de los conceptos de actitud y discapacidad visual, así como también se refleja la gestión de los responsables de Recursos Humanos en cuanto a la contratación de personas con discapacidad visual y otros aspectos de interés para la investigación.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, se encuentran respaldados en el marco teórico donde se describen los conceptos básicos y aspectos primordiales de la variable estudiada

El Capítulo IV, contiene el marco referencial, donde se describe al Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs) y se tomó como muestra del estudio a la unidad de Recursos Humanos.

El marco metodológico se explica detalladamente en el Capítulo V. Se explican los aspectos metodológicos o el enfoque metodológico utilizado para llevar a cabo la investigación. Entre estos tenemos el tipo y diseño de la investigación; todo lo referente en cuanto a población y muestra; las técnicas de recolección de datos utilizadas; la operacionalización de las variables y el instrumento utilizado. La investigación es de tipo descriptiva puesto que se describirán las actitudes de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración sociolaboral en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs), a través de dos dimensiones: factor social y económico, propuesto por Dornbusch (1990).

La información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario con escala de respuesta tipo Likert para determinar las actitudes de los responsables de Recursos Humanos del MPPEs.

La presentación y análisis de los resultados obtenidos en la investigación, se ven explicados detalladamente en el Capítulo VI. Esto se realizó a través de los programas SPSS 7.5 y EXCEL, donde se efectuaron los cálculos pertinentes como lo son: Sumatorias de puntajes totales, tablas de frecuencias y gráficos correspondientes a cada una de las variables.

Por último, en el Capítulo VII, se encuentran plasmadas las conclusiones a las que se llegaron en el trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la sociedad, las empresas públicas y privadas constituyen las mayores fuentes de empleo con una orientación definida hacia la incorporación y el desarrollo personal de sus trabajadores haciendo de ellos uno de sus recursos más valiosos. Asimismo, el empleo es uno de los elementos esenciales para el desarrollo de un país, ya que permite que los miembros de la sociedad proyecten una imagen positiva y útil de sí mismos a través de reconocimientos sociales y conformaciones de grupos, entre otros.

En la actualidad, se evidencia un notable interés, por parte de las empresas, en incorporar personas con discapacidad en el ámbito laboral. Pero, aun así, el personal de Recursos Humanos, responsable del proceso de integración, se ve limitado en su contratación por la forma en que se conceptualiza el significado del término de discapacidad.

El término discapacidad, a lo largo del tiempo, ha evolucionado y su concepción más reciente es la que presenta la Organización Mundial de la Salud donde especifica que: “Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera como normal” (OMS).

El tipo de discapacidad que ocupa el presente estudio es la discapacidad visual, que según la Organización Nacional de Ciegos de España, al hablar de ceguera o deficiencia visual se refieren a “condiciones caracterizadas por una limitación total o muy seria de la función visual” (ONCE). En términos específicos se habla de persona ciega para referirse a quien carece absolutamente de la visión o sólo logra percibir levemente la luz, pudiendo distinguir entre la presencia o no de la misma pero sin llegar a captar la forma de los objetos. “Las deficiencias visuales pueden ocurrir a cualquier edad y pueden ser congénitas o adquiridas. La gravedad de la deficiencia visual está determinada generalmente en términos de reducción de agudeza visual” (CIDDM).

Una vez comprendido el concepto de discapacidad visual, se procederá a conceptualizar la variable actitud que según Cook y Seltiz (1964) “es una imposición fundamental que interviene en la determinación de las creencias, sentimientos y acciones de aproximación- evitación del individuo con respecto a un objeto”.

Rodríguez (1991), coincide con Cook y Seltiz en la definición de las actitudes y además plantea que las mismas presentan tres componentes:

- **Componente cognoscitivo:** Está formado por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como también por la información que se tiene acerca de un objeto.
- **Componente Afectivo:** es el sentimiento a favor o en contra de un objeto social.
- **Componente conductual:** es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera.

Gestión de Recursos Humanos como responsable del proceso de Inserción Laboral de personas con discapacidad visual

El rol de los responsables de Recursos Humanos en las organizaciones está orientado hacia la planificación, consultoría, recopilación de la información, representación de los trabajadores y al conocimiento de los recursos comunitarios.

En el caso del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad visual, los responsables de Recursos Humanos deben generar perfiles de competencias para el cargo (basados en la equidad), analizando la compatibilidad entre las áreas de la discapacidad visual y las descripciones de cargo. A su vez, deben determinar los perfiles de responsabilidad y descripción del trabajo, además de las exigencias físicas y psíquicas para ocupar el cargo ya que los procesos de reclutamiento y selección deben estar basados en las capacidades y potencialidades de las personas.

Entonces los responsables de Recursos Humanos deben: a) determinar el tipo y la cantidad de puestos para personas con discapacidad; b) realizar enlaces con instituciones educativas, fundaciones e instancias gubernamentales inherentes al programa y c) adecuar la metodología de abordaje al candidato con discapacidad

visual, que en este caso sería iluminación suficiente y la utilización del sistema Braille.

Es importante que la persona a cargo de este proceso cuente con las competencias necesarias para llevarlo a cabo.

Es importante que los responsables de Recursos Humanos informen acerca de los aspectos legales de este proceso, la visión, los valores y el marco en el que se manejará el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad visual. También, deben informar acerca del apoyo que los trabajadores deben brindar a los nuevos compañeros de trabajo en su período de adaptación.

En este proceso, se pueden utilizar distintos medios para poder sensibilizar al personal como charlas internas, campaña visual, boletines, folletos e intranet. Asimismo, los responsables del departamento de Recursos Humanos deben orientar y preparar al nuevo trabajador con discapacidad visual para asumir sus funciones durante el proceso de inserción y capacitación en el puesto de trabajo. Deben descomponer aquellas tareas con mayor nivel de dificultad para así estructurar acciones de adiestramiento específicas; además deben tomar en consideración las habilidades cognitivas y psicomotrices del trabajador para adaptar los contenidos, herramientas educativas y, dependiendo del nivel de discapacidad visual, asignar un facilitador permanente.

Por otra parte, el proceso de seguimiento consiste en el acompañamiento, la evaluación y ajuste de las personas con discapacidad visual.

Recursos Humanos deberá realizar recorridos periódicos en los puestos de trabajo y reuniones quincenales con el equipo, así como incorporar al comité de seguridad y salud laboral en el proceso y acciones de mejoras, del mismo.

Dentro de los aspectos que se evalúan en el proceso de seguimiento por parte de Recursos Humanos se encuentran: el ambiente de trabajo, la relación del trabajador con el supervisor y compañeros de trabajo, la conducta del trabajador (cumplimiento de las tareas, ritmo de trabajo, indicadores, puntualidad, cantidad y calidad de trabajo, entre otros), espacio físico y la percepción del trabajador.

Los responsables de Recursos Humanos deberán buscar las medidas adecuadas para que los candidatos con discapacidad puedan participar junto con los demás candidatos en pro de la igualdad de oportunidades.

Una vez expuesto el rol de Recursos Humanos en cuanto a la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, es importante mencionar que desde el año 2004, se han venido realizando Jornadas Nacionales de Divulgación y Sensibilización sobre el derecho de estas personas, siendo las instituciones y Ministerios Públicos, los pioneros en divulgar los proyectos y programas para garantizar la accesibilidad plena de las personas con discapacidad a la educación y el empleo.

Según la información suministrada por la Licenciada Mayoginis Navas, responsable del área de inserción laboral de las personas con discapacidad del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES), existen veintiocho ministerios públicos. Debido al gran número de ministerios, se decidió tomar al Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior para realizar un estudio de caso por presentar personal con discapacidad visual, así como un número significativo de responsables en el departamento de Recursos Humanos, condiciones que hacen viable la presente investigación.

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior es el órgano rector de las políticas de educación superior de la República Bolivariana de Venezuela, creado el 08 de Enero del año 2002, según Decreto Presidencial Nro. 1634 y gaceta oficial Nro. 37359. Las competencias de este ministerio están orientadas a planificar, dirigir y coordinar actividades inherentes a la asesoría, ejecución, seguimiento, evaluación, control y difusión de las políticas académicas y estudiantiles a fin de fortalecer la calidad, equidad y pertenecía social de la educación superior, en concordancia con las políticas del Estado Venezolano.

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES), a fin de desarrollar las políticas y lineamientos para garantizar el ejercicio del derecho de las personas con discapacidad, viene realizando una serie de acciones dirigidas a lograr que las instituciones y las empresas faciliten condiciones de todo tipo, para que las

personas con discapacidad puedan realizar estudios y obtener empleos en igualdad de oportunidades.

Es de vital importancia que los responsables de Recursos Humanos que laboran en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs), estén informados de la normativa vigente acerca de la contratación de las personas con discapacidad, a fin de facilitar la incorporación de estas personas al mercado laboral y ofrecerles empleos que tengan los mismos salarios, responsabilidades y beneficios que cualquier otro trabajador (Aramayo, 2005).

A continuación se presentan algunas de las leyes y normativas que los responsables de Recursos Humanos deben tomar en cuenta en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad:

- Ley para la Protección e Integración de las Personas con Discapacidad del Estado Miranda (2004).
- Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Resolución aprobada por la Asamblea General. Cuadragésimo octavo período de sesiones, de 20 de Diciembre de 1993.
- Conceptualización y Política de la Integración Social de las personas con Necesidades Especiales. Ministerio de Educación. Venezuela.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

Objetivo General:

Describir la actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración sociolaboral de en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES) ubicado en el Área Metropolitana de Caracas durante el año 2009.

Objetivos específicos:

- Medir las actitudes de los responsables de la gestión de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior.
- Identificar los procesos en los que se basan los responsables de la gestión de Recursos Humanos para la inclusión de las personas con discapacidad visual en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior.
- Describir las actitudes de los responsables de la gestión de Recursos Humanos, respecto a factores económicos y sociales, que se involucran en la integración socio- laboral de las personas con discapacidad visual.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

La finalidad de este capítulo, es ofrecer una visión detallada acerca de los contenidos referidos al tema de investigación, que fueron brevemente presentados en la formulación del problema. En primer lugar se presenta información recopilada de la variable de investigación actitud. En segundo lugar hacemos referencia al tema de Discapacidad en general y Discapacidad Visual. Finalmente se presentan aspectos como: antecedentes y una breve exposición de las leyes tomadas en cuenta por los responsables de Recursos Humanos las cuales influyen en sus actitudes con respecto a la discapacidad.

La presente sustentación teórica, se elaborará y desarrollará bajo el siguiente esquema: concepto de actitud, donde encontraremos diversos conceptos en referencia a la Psicología como Ciencia, sus diversos componentes según Morales (1994), así como sus características y funciones. Luego, continuaremos con la conceptualización de discapacidad, sus modelos teóricos según Verdugo y Bellasaca (1992) y según Aramayo (2005), seguido de la explicación detallada de algunas cifras de discapacidad a nivel mundial, para pasar a referirnos a la discapacidad en Venezuela, el papel de recursos Humanos como el responsable para insertar personal con discapacidad, el marco jurídico legal, entre otros.

ACTITUDES

DEFINICIÓN DE ACTITUDES

Son muchas las definiciones que se le dan al constructo actitud, algunas de las cuales se presentan a continuación:

“Evaluación global. Bien positiva o negativa, del comportamiento”. (Fishbein y Ajzen, 1995, p.6)

Predisposición aprendida a responder de forma consistente, favorable o desfavorable, a un objeto dado” (Ídem).

La actitud es una inclinación anterior, aunque adquirida o aprendida, por medio de la cual el individuo reacciona, a favor o en contra, ante las influencias del grupo. En la actitud que adoptan las personas influyen factores como la timidez, la simpatía, aversión o la repulsión espontánea; o factores externos como la presión social, las

opiniones ajenas o las experiencias anteriormente vividas que dejan huellas en el espíritu de cada cual (Machado, 1966).

Las actitudes, generalmente, han sido consideradas ya sea como preparación mental o como predisposiciones implícitas o como una influencia general y continua en muchas respuestas evaluativas. Las actitudes son, por lo tanto, internas, eventos privados cuya existencia inferimos de nuestra propia introspección o de alguna forma de evidencia conductual, cuando se expresa abiertamente en palabras o en obras. Una actitud verbalizada se denomina opinión.

Una actitud se considera como una asociación entre un objeto dado y una evaluación dada (Fazio, 1989, p.155). Las situaciones, las personas y los problemas sociales constituyen objetos actitudinales.

Actitud: el análisis de las actitudes, resulta de gran interés para las sociedades que enfrentan nuevas condiciones sociales que se manifiestan a través de una actitud (Machado, 1966).

Una actitud desfavorable, sin distinguir el contenido propio de la actitud, se logra a través de hábitos, creencias o tradiciones sociales. Para modificar la actitud y convertirla en favorable se requiere una acción social eficaz, y para ello se deben conocer bien los medios de los que se pueda disponer.

El término actitud constituye un concepto central en el desarrollo de este estudio, por lo cual es necesario revisar la discusión relacionada con ella, especialmente lo referido a la polémica generada entre muchos psicólogos sociales que la cuestionan y contraponen a la categoría de representaciones sociales.

A pesar de la relevancia del tema y de su larga trayectoria de análisis, la Psicología Social aún carece de una definición consensuada sobre actitud.

El acercamiento bibliográfico al tema pertinente permite pensar que actualmente existe un consenso general entre los psicólogos sociales en concebir a las actitudes como evaluaciones, complejamente relacionadas con las creencias, sentimientos y acciones.

Las actitudes tienen una determinada dirección (positiva, neutral o negativa). Morales (1994, p. 497) expresa la definición de actitud como una asociación entre un objeto dado y una evaluación dada.

Esta caracterización moderna insiste en que toda actitud, como una asociación, se establece entre un objeto dado y una evaluación dada. Toda actitud está estructurada por una tríada de componentes: cognitivo, afectivo y conactivo-conductual. Lo Cognitivo consiste en las percepciones de las personas sobre el objeto de la actitud y la información que se posee sobre él.

El segundo componente se refiere al sentimiento que dicho objeto despierta. El tercero incluye las tendencias, disposiciones o intenciones hacia el objeto, así como las acciones dirigidas hacia él. Morales (1994, p. 497).

Es necesario tomar en cuenta la gran cantidad de literatura expuesta, sobre todo por la Psicología estadounidense, las críticas esenciales que se le hacen al concepto corresponden a los calificativos de débil, circular e impreciso. En relación a la construcción teórica, Zanna y Kengel (1988, p. 315, citados por Montero, 1994, p. 112) señalan que la visión del concepto actitud, manejado hasta ahora, no expresa claramente lo siguiente:

- 1) El rol juzgado por los sentimientos creencias y conductas.
- 2) La naturaleza dispositiva del concepto.
- 3) La relación entre el efecto y la evaluación.

Además de esto, la principal crítica o reacción proviene desde inicio de los años 60, como planteamiento de la Psicología Cognitiva del procesamiento de la información.

En relación con lo planteado, surge un concepto asociado con el de las actitudes, este es el de representaciones sociales. Al respecto, Moscovici expresa críticamente que la Psicología Social es individualista y con una marcada tendencia estática, mostrando una imagen de “pensador sin pensamientos”.

Según el criterio acerca de la existencia de una sociedad pensante, esta perspectiva hace pensar que todo comportamiento según su origen y determinación es social, y sólo tiene de individual su concretización en la persona. Este enfoque surge en contraposición y apunta hacia caminos de superación sobre los estudios de las actitudes.

TEORIA DE HOVLAWD Y ROSEMBERG 1960

Define la actitud a través de sus componentes, estos son: a) afectivo: se refiere a las respuestas del sistema nervioso simpático; afirmaciones verbales indicativas de afecto, b) cognición: respuestas perceptivas constituidas en afirmaciones verbales de creencias, opiniones, c) conductas: acciones manifestadas, afirmaciones verbales relativas a conductas.

MODELOS DE LAS ACTITUDES

Modelo Unidimensional

La actitud posee una sola dimensión: la evaluativa, en términos positivos o negativos, favorables o desfavorables hacia el objeto de la actitud (Fishbein y Azjen, 1975).

En este modelo se considera que la actitud se forma de un único componente que, para Fishbein y Azjen, es el afectivo-evaluativo, para Rokeach es el cognitivo y para Ben el conductual.

Modelo Multidimensional

La actitud posee tres componentes, el afectivo, el cognitivo y el conductual. El componente afectivo es el sentimiento, favorable o desfavorable, que evoca el objeto de actitud. El componente cognitivo consiste en las percepciones y creencias que tenemos hacia el objeto de la actitud; requiere tener experiencia con el objeto de la actitud. El componente conductual es la predisposición a comportarse de determinada manera ante el objeto de la actitud. Según este modelo, la actitud se define como la predisposición a responder a alguna clase de estímulo con cierta clase de respuestas, bien sea cognitivas, afectivas o comportamentales.

Las respuestas cognitivas reflejan la percepción que se tiene sobre el objeto de actitud, estas incluyen ideas y creencias.

Según Rokeach, las creencias e ideas forman un sistema de actitud con dos propiedades: la centralidad y la intensidad. La centralidad es la importancia otorgada a cada creencia y la intensidad es la certeza con respecto a que la actitud es correcta.

Las respuestas afectivas son los sentimientos generados hacia el objeto de la actitud. Las respuestas afectivas tienen dos características: la valencia y la complejidad.

La valencia es la intensidad del sentimiento (afectivo, positivo o negativo, hacia

el objeto de actitud) y la complejidad consiste en las formas que puede adoptar ese sentimiento.

Por último, las respuestas conductuales se identifican con la intención de conducta en si misma.

Modelo Expectativa - Valencia

Se considera que hay que tratar cada componente de la actitud de forma independiente (modelo unidimensional). El modelo de las expectativa- valencia está basado, principalmente, en el componente cognitivo (creencias). Las creencias son determinantes directos de la actitud. Según este modelo, la actitud es entendida como el producto de las creencias a consecuencia de la evaluación de las mismas (August, 2004).

CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTITUDES

- Son experiencias subjetivas.
- Son experiencias hacia un objeto o situación.
- Son experiencias hacia un objeto o situación con una dimensión evaluativa.
- Incluyen juicios evaluativos.
- Se expresan verbalmente.
- Las expresiones de las actitudes son, en principio, inteligibles.
- Son comunicadas.
- El hecho de que distintas personas tengan actitudes diferentes hacia un mismo objeto- estímulo dependerá de la interpretación individual que cada uno tenga sobre el objeto.
- Se pueden predecir actitudes relacionadas con el comportamiento social.

FUNCIONES DE LAS ACTITUDES

Según Katz (1960), las funciones de las actitudes se clasifican de la siguiente manera:

- **Función Expresiva de Valores**

Indica que, a través de las actitudes, expresamos nuestros valores y nuestra forma de ser, nos es útil para tener la aprobación y reconocimiento social, también para definir la identidad personal y adaptarla a la identidad social.

- **Función Adaptativa**

Utilitaria: consiste en maximizar los beneficios y minimizar los costes de la situación.

- **Función Defensiva del Yo**

Las actitudes sirven para protegernos de los sentimientos negativos.

- **Función Cognoscitiva:**

Consiste en que mediante las actitudes nos formamos patrones de referencia que sirven para entender el mundo que nos rodea.

Según Morales (1994):

- **Función de Evaluación de Objetos:**

Tener una actitud hacia un objeto es más funcional para la persona que no tener ninguna, puesto que por este hecho puede orientar su acción. Y sabe lo que es conveniente hacer y lo que es preferible evitar en todo lo relacionado con el objeto de la actitud.

Según Fazio (1989), las actitudes más accesibles son aquellas que implican una asociación fuerte objeto-evaluación, serán más funcionales y ayudarán más a la persona a guiar su acción hacia el objeto.

FUNCIÓN DE AJUSTE SOCIAL Y DE EXPANSION DE VALORES:

La orientación social predominante de una persona o grupos de personas, permite predisponer a mantener y adoptar actitudes que cumplan con una función determinada.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS ACTITUDES HACIA LA DISCAPACIDAD

La actitud hacia la discapacidad expresa la evolución de las distintas formas de concebir, denominar y atender a las discapacidades, que han ido cambiando desde aquellas en las que la discapacidad se concebía como el resultado de causas extrañas, sobrenaturales de carácter mágico o demoníaco; cuando el hombre no poseía ni el conocimiento ni los instrumentos para explicar adecuadamente el mundo, hasta llegar a las actuales en las que se concibe a la discapacidad como un estado, producto de un conjunto de causas plenamente identificadas, de carácter natural y susceptible de ser

modificado, permitiendo así, a la persona con discapacidad, una vida lo más normalizada posible.

Desde este punto de vista Aguado (1993), señala varios modelos históricos que explican el camino recorrido por esta larga historia. Por ejemplo, en la Prehistoria se entendían y explicaban las discapacidades desde la magia y el animismo, la atención correspondiente a esta concepción de la discapacidad seguramente fue la eliminación o el abandono de las personas que la padecían o la posible remisión al brujo.

Posteriormente, en la Edad Media fue ligado al pecado, a la religión, a la acción de poderes extraños, dioses o fuerzas animadas, y la atención se basaba y centraba en la aplicación de recursos, empiristas, trepanaciones, rituales religiosos.

Actualmente las personas con discapacidad han ido estableciendo una lucha constante para reivindicar su posición en la sociedad. Esta lucha viene manifestándose desde diferentes perspectivas dependiendo del contexto social, y los dedicados a estudiar el tema han tratado de explicar el fenómeno de la discapacidad mediante la construcción de modelos, para así poder afrontarlo y hallarle posible soluciones.

DISCAPACIDAD

En toda sociedad, a nivel mundial, existen determinadas condiciones de exclusión. Un ejemplo preciso de esto son las personas con discapacidad, que se han visto limitadas en diversas formas, y no precisamente por sus deficiencias, para incluirse en la sociedad y en el ámbito laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (1980) en su clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM), una discapacidad “es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

En 1980 se delimitaron el significado y los tipos de deficiencia, discapacidad y minusvalía; a partir de la necesidad de considerar no sólo la enfermedad sino las consecuencias de esta en todos los aspectos de la vida de la persona, ampliando la concepción inicial basada exclusivamente en una visión médica, que podía ser resumida en la secuencia: etiológica, patológica, manifestación y que posteriormente pasa a tomar

en cuenta las consecuencias de la enfermedad, que pueden ser resumidas en: enfermedad, deficiencia, discapacidad y minusvalía.

Por su parte, la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud (CIF), atribuye el término discapacidad a déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. “Denota los aspectos negativos de la interacción del individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (OMS, 2001).

La valoración dada a las personas con discapacidad y las explicaciones que corresponden a su realidad y características han determinado, a lo largo de la historia, la manera en que “los otros”, “los normales”, las personas convencionales, la sociedad tradicional, ha establecido relaciones con las personas con discapacidad. Durante siglo las personas con discapacidad fueron consideradas inútiles, un peso muerto, una carga para las familias y carentes de valor profesional. Personas sin “valor alguno”, inválidas o con un valor inferior, minusválidas, fueron excluidas por la sociedad y literalmente exterminadas de ciertas culturas. Abandonas en islas remotas, vivían en carne propia las concepciones de una sociedad que negaba su existencia. Esta práctica se desarrolló hasta, aproximadamente, finales del siglo XIX, cuando es sustituida por la segregación institucional, la cual consistía en el aislamiento de las personas con discapacidad en instituciones cerradas en donde se les dotaba de ropa y alimento.

Antiguamente se consideraba como normal e incluso necesario en algunas sociedades, la práctica del infanticidio cuando el niño y la niña presentaban cierta anomalía. Esparta es un ejemplo de ello, en la cual no se permitía la presencia de personas con discapacidad como parte de su población, ya que eran consideradas como no válidas y como una ofensa para su sociedad.

Tiempo después, surgió la iglesia católica que determinó que la práctica del infanticidio debía ser condenada, y en su lugar alentó la creencia de que la causa de estas anomalías provenía de alguna fuerza sobrenatural. Así, al tildar de poseídas a estas personas, las sometían a rituales y prácticas exorcistas como la solución a estos males.

Según la fundación ONCE (2006), durante el siglo XX, la realidad de las personas con discapacidad no se encuentra muy distante de la referida anteriormente. Se

ha podido conocer que un gran número de personas con discapacidad fueron víctimas del holocausto en la época de la socialdemocracia nazi. Igualmente, es posible mencionar el caso de Suecia donde, a mediados de los años setenta, las personas con discapacidad eran esterilizadas sin su consentimiento, eliminando toda posibilidad de descendencia e impidiendo su presencia activa en la vida común y cotidiana de la sociedad.

Generalmente, los cambios sociales que han ocurrido a favor de las personas con discapacidad han sido producto de marcados períodos de decadencia, los cuales provocan movimientos que persiguen un cambio en las actitudes, comportamientos y normas sociales inhumanas para la implementación de derechos civiles y humanos que dignifiquen la vida del colectivo de personas en esta condición.

No es difícil comprender que las personas con alguna deficiencia física o mental han sido ignoradas o consideradas inferiores, resultando ser víctimas de la exclusión social.

También la Ley Para Personas con Discapacidad de la República Bolivariana de Venezuela, gaceta 38568, art. 5, define como discapacidad:

la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de algunas de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que pueden presentarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir o desplazarse sin apoyo, ver, oír, comunicarse con otros, integrarse a la educación o al trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos la participación social y el buen disfrute de una calidad de vida o impidan la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Los conceptos de discapacidad ofrecidos anteriormente en su amplia gama, generan cierta ambigüedad al momento de distinguir con exactitud cuáles características o rasgos físicos, mentales, pueden definir a una persona con discapacidad. En todo caso, al efectuar un arqueo sobre la opinión de diversos autores, son notables las diferencias en el alcance del concepto. Ya hemos dicho, anteriormente, que existen diversas clasificaciones de la discapacidad tales como: temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivas o regresivas e inclusive, hay quienes distinguen entre las discapacidades parciales y totales. Sin embargo, los tipos de clasificación son innumerables y aún dentro de cada categoría podemos encontrar otras clasificaciones de segundo nivel. Probablemente, la propuesta más universal es la de la Clasificación Internacional de Deficiencia, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM-I) de la Organización Mundial de La Salud (OMS). En cambio, más que revisar las distintas clasificaciones y la definición de cada uno de los tipos ofrecidos, es conveniente que nos centremos en el análisis de la severidad de la discapacidad. Este concepto “hace referencia al grado de dificultad para realizar una determinada actividad, sin ayuda (si no la recibe) o con ayuda (en el caso que la perciba). Se considera que una persona tiene una discapacidad cuando no puede realizar una actividad. Si la persona tiene una gran dificultad para realizarla, la discapacidad es severa y si la realiza sin dificultad alguna por percibir ayuda o con poca dificultad, la dificultad es moderada”. (Instituto Nacional de Estadística de España, 1999).

En el Censo realizado en el año 2001, efectuado por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, se consideraron cinco tipos de discapacidades:

- Ceguera Total: se refiere a personas que no tienen percepción de luz en ninguno de los dos ojos.
- Sordera Total: se refiere a personas que no tienen la suficiente capacidad de percibir ningún sonido aun cuando estos se amplifiquen.
- Retardo Mental: deficiencias de las funciones mentales generales y específicas.
- Pérdida o discapacidad de extremidades superiores: incluye aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de los brazos.

- Pérdida o discapacidad de extremidades inferiores: incluye aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas (Instituto Nacional de Estadística, 2001).

Modelos teóricos sobre la discapacidad

- **Modelo de pasarelas permanentes**

Entre las visiones existentes en el mundo acerca de la discapacidad, hoy día coexisten dos maneras distintas, incluso contrapuestas, de abordar dicho tema. Por una parte, un modelo médico que centra su enfoque en la persona, el déficit (ausencia o mal funcionamiento de un órgano) que ésta posee, y por otro, el modelo social centrado en la relación existente entre la persona y un ambiente que puede facilitar o no un desempeño satisfactorio. Sin embargo, ambos modelos fueron precedidos por visiones que representaron importantes adelantos para la construcción de postulados teóricos acerca de la discapacidad. El empleo de cada enfoque genera consecuencias en cuanto a la manera en que es abordada la problemática.

- **Modelo Médico**

Es posible mencionar una concepción sobre la cual también se hablaba hasta épocas muy recientes como es el modelo de la exclusión que entendía la discapacidad como consecuencia de castigos divinos o sobrenaturales y “por la defensa de la necesidad de acabar con la propia vida de las personas con discapacidad o, en el mejor de los casos, por la defensa de la necesidad de marginarlas” (Peces-Barba, 2006). El modelo médico, a diferencia del anterior, no considera la discapacidad como una situación de causa sobrenatural, sino como una anomalía originada en una “imperfección física o psíquica, natural o provocada, que situaba a algunos sujetos por debajo de unos niveles que se consideraban como normales” (Peces-Barba, 2006).

El modelo médico ganó notoriedad en la década de los años 60 y considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud; que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales.

El paradigma médico con base a la ausencia de estructuras anatómicas o al mal funcionamiento de la misma “impone una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de las personas con discapacidad” (Hahn, citado por Aramayo, 2001, p. 33).

El diagnóstico médico determina las tareas que las personas pueden o no realizar. Su principal característica es la descontextualización de la discapacidad, enfocándola como un incidente aislado y sin ninguna relación con reflexiones y decisiones de interés público y relevancia económica, política o social.

“La atención sanitaria se considera la cuestión primordial en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud” (CIF, s/f).

“Según este modelo el origen de la exclusión encarada por personas con discapacidad son sus propias secuelas y limitaciones físicas, intelectuales, sensoriales y múltiples” (Werneck, 2005, p. 14).

De esta cita se desprende que el modelo médico considera a la discapacidad como una condición excluyente en el ser.

De acuerdo con Wachou (1999, p. 32-33) el discurso médico ejerce gran influencia sobre el punto de vista predominante, el cual “percibe la discapacidad como un asunto personal trágico”, centrándose en los factores clínicos del cuerpo humano desatendiendo los aspectos sociopolíticos.

La visión del modelo médico sugiere que la discapacidad es un problema que radica exclusivamente en la persona, arrojando consecuencias sólo para ellas y su núcleo familiar; de esta manera la sociedad ignora cualquier responsabilidad y compromiso en la construcción de procesos de discriminación hacia las personas con discapacidad. ... “La discapacidad es una experiencia del cuerpo a ser “combatida” con tratamientos y dicha concepción acepta este raciocinio: cuanto más de un buen funcionamiento estén la audición, la visión, el intelecto y el sistema motor de una persona, más derechos y ciudadanía ella va ganando” (Werneck, 2005, p. 14).

- **Modelo social:**

Tal como lo indica la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), la discapacidad luego de las interpretaciones que han tenido lugar por los cambios sociales de las últimas décadas, es entendida como “... un término genérico que abarca las distintas dimensiones de: “deficiencias de función y de estructuras” (antes deficiencias); limitaciones en las “actividades” (antes discapacidades); y limitaciones en la “participación” (antes minusvalía) (CIF, 2001, p. 5).

El modelo social surge, en el Reino Unido, alrededor de los años 60 y a partir de ese momento viene siendo mejorado con el tiempo. Su aparición se debe a la iniciativa de un grupo de personas con discapacidad reunidas en el llamado Social Disability Movement; este probó que gran parte de las dificultades que deben ser afrontadas por las personas con discapacidad son consecuencia directa de dos factores fundamentales: el primero tiene que ver con la forma en que la sociedad aborda las limitaciones de dicho grupo de personas y el segundo, hace énfasis en las secuelas de tipo físico, intelectual, sensorial y cualquier otra perteneciente a cada individuo (Werneck, 2005).

Olkim (1994), señala que quienes hablan de las personas con discapacidad como grupo minoritario, definen esta condición como un constructo social, ya que su significado se ajusta a la percepción que tiene la sociedad de la discapacidad (Verdugo, 1999).

“Al mismo tiempo que las limitaciones de una persona son realidad concreta, existe un entendimiento claro que la discapacidad es apenas una característica de algún individuo, una parte, que no debe reflejar la totalidad de su ser” (Werneck, 2005, p. 18).

La discapacidad entendida como fenómeno social, alude directamente a una perspectiva fundamentada en el reconocimiento de la diferencia como requisito social *sine qua non*, y la diferencia se convierte en limitación según la valoración otorgada a cada individuo con limitaciones físicas o mentales, siendo la visión de quien está del lado contrario. El elemento definitorio es la implantación de concepciones peyorativas o en el peor de los casos, el asentamiento de etiquetas preconcebidas como fruto de lo cultural. De tal manera, la discapacidad en lugar de una limitación circunstancial de un

individuo, viene a ser el obstáculo que surge del desconocimiento, por parte de la sociedad, de las habilidades, actitudes y aptitudes desarrolladas por quienes viven alguna discapacidad; asimismo, la posición de quien no vive la discapacidad radica en ubicar a quien sí la experimenta en un escenario de inferiores posibilidades y distante del entorno mismo, quedando coartada la posibilidad de interacción entre ambos grupos. La persona con discapacidad es ubicada según la visión del otro.

Para el modelo social, el acceso a la salud es apenas un derecho más a ser garantizado entre tantos otros, igualmente primordiales y simultáneos, como la educación, empleo, vida independiente, recreación, desarrollo socioeconómico y cultural. Estos derechos juntos contribuyen a garantizar la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (Werneck, 2005, p.25).

Al respecto Pestana (2005, p.33) señala que:

Una óptica social de la discapacidad supone, por una parte, la reivindicación de las personas con discapacidad como sujetos plenos de derecho, y por la otra, la comprensión de que es la sociedad la que impone barreras y discriminaciones discapacitantes.

Así como Swain (1993, p. 45) alega que:

El modelo social de discapacidad sitúa los orígenes sociales de la discapacidad en la existencia de una sociedad organizada por y para gente que no posee discapacidad. Se considera que existen diversos elementos en el entorno físico o social de la persona que limitan o restringen su vida (se le denomina *handicaps* o barreras), como son: las actitudes, el lenguaje y la cultura, la organización y la distribución de los servicios de

asistencia e instituciones, las relaciones y estructuras de poder que constituyen la sociedad.

A partir de los principios instaurados por el modelo social, conceptos como equiparación de oportunidades e inclusión son acogidos por la sociedad de forma más natural. Dichos conceptos no son aplicables solamente para el campo de la discapacidad si no para dignificar y elevar el nivel de vida de cualquier ciudadano.

Para que las dificultades de acceso se vuelvan tangibles, sólo basta con percibir a una persona en condiciones de discapacidad recién adquirida movilizándose o interactuando con su entorno. Es allí donde la generalización de un sistema inclusivo cobra fuerza y se hace necesario para todos los sectores de la sociedad. “Cuando el entorno físico y social sea amigable para alguien con discapacidad, ciertamente ofrecerá mejor calidad de vida para los demás ciudadanos” (Werneck, 2005, p. 21).

En tal sentido, la discapacidad vendría a ser objeto de interés no solamente para quien la vive sino para la ciudadanía en general. En la medida que se eliminen las barreras disminuirá también la condición de desventaja de las personas con discapacidad.

Como producto de que el modelo social valoriza las diferencias individuales en un contexto de diversidad, la palabra discapacidad adquiere un sentido más amplio y complejo abarcando aspectos fundamentales como derechos humanos y sustentabilidad del sistema.

El sistema educativo debería impartir a los ciudadanos, desde temprana edad, valores que refuercen la comprensión de la discapacidad como parte de la diversidad humana.

Debe existir un desarrollo social inclusivo para las personas con discapacidad y para esto se deben tomar en cuenta dos aspectos:

Primero, reconocer que la discapacidad se encuentra en todos los sectores de la sociedad aunque principalmente en los de menor índice de desarrollo humano (IDH).

Las personas con discapacidad, en su gran mayoría, pertenecen a los estratos poblacionales IV y V, entre cuyas características se incluye la desorganización social, la insuficiencia de cultura políticosocial, la inconsistencia ideológica, el desconocimiento de los derechos humanos y de sus propios derechos constitucionales, sociales e individuales, y la resignación personal en relación con su condición de persona con discapacidad o la de alguno de sus familiares (Cuadernos CONAPI, 2001, citado por Pestana, 2005, p. 50).

Y segundo, “la discapacidad no es simplemente una condición médica, sino mas bien el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos” (HAY, 2006, p. 1); por ende, es importante saber que la discapacidad pasa por una serie de eventos sociales y estructurales.

Así pues, el modelo social concibe la discapacidad más como la restricción social que aísla y excluye a la persona de la plena participación en la vida social, que como una consecuencia de las condiciones particulares (de la naturaleza) del individuo (Werneck, 2005).

Tabla #1. Comparación entre el Modelo Médico y el Modelo Social

Modelo Médico	Modelo Social
Un incidente desolado, individual. En lo máximo familiar.	Un tema de derechos humanos y de desarrollo inclusivo sustentable.
Un caso médico y funcional a ser tratado, curado o solucionado.	Un asunto de interés público universal.
Una interferencia capaz de perjudicar la eficacia del trabajo profesional.	Un valor agregado al trabajo desarrollado por los profesores de las escuelas de enseñanza regular.
Algo que torna a las personas víctimas, impidiéndoles sobrevivir y mantenerse como adultos por otros medios, que no sean la asistencia gubernamental o no gubernamental.	Un desafío para que una persona adulta conquiste autonomía y se torne sujeto de todo y de cualquier derecho, participando activamente de las decisiones de la comunidad y nación.
Una “enfermedad” que, desgraciadamente, ataca ciertas personas.	Un indicador imprescindible en la evaluación del impacto social de los programas para reducir la pobreza, garantizar educación básica y buenos niveles

	de empleo para la población.
Un número considerado en programas de rehabilitación y/o campañas de prevención de discapacidad.	Una estrategia para lidiar con cualquier forma de diversidad: regional, lingüística, cultural entre otras.
Una carga costosa para la sociedad.	Un pre-requisito para pensar en políticas públicas inclusivas y formar nuevas coaliciones intersectoriales.
Una condición “anómala” que no se entrelaza con etnia, género o religión.	Una condición humana que se entrelaza con cualquier otra.
Un tema abordado por los medios de comunicación con énfasis únicamente en los días de celebraciones relacionadas a la discapacidad.	Un tema que, día a día, es parte de las redacciones, movilizand los medios de comunicación, como lo hacen la economía, la cultura, deporte o recreación.
Un factor que, necesariamente, perjudica el desarrollo de una comunidad porque la discapacidad reduce la capacidad productiva de las personas, impidiéndoles obtener ganancias de cualquier naturaleza.	Un factor que sólo perjudica el desarrollo de una comunidad si las personas con discapacidad continúan invisibles, sin acceso a bienes y servicios disponibles.
Un asunto de política especial, raramente contemplado en las políticas públicas generales.	Una prioridad en el abordaje de los problemas enfrentados por las poblaciones en situaciones de vulnerabilidad.

Fuente: Manual de los medios de comunicación legal. Universitarios por la salud de la ONG (Werneck, 2005)

Entre otros modelos podemos mencionar:

Según Verdugo y Bellasaca (1992):

Estos autores presentan un análisis de la evolución de la mentalidad sobre la discapacidad que se expresa en las diferentes concepciones, paradigmas y actitudes que han surgido respecto al tema.

Los autores citan tres de los modelos o paradigmas que se han desarrollado, advirtiendo que existen muchas limitantes para realizar un análisis retrospectivo de los diversos comportamientos que la sociedad ha tenido frente a la discapacidad, debido a que las actitudes son diferentes, dependiendo de las deficiencias o discapacidades, de las diferencias económicas, políticas, geográficas, culturales, de desarrollo, entre otras, por lo que estos modelos están circunscritos al “mundo occidental”.

Para una mejor comprensión, es conveniente resumir brevemente estos modelos porque, como se ha venido insistiendo, las acciones dependen de la concepción que se tenga de las mismas y de su evolución.

- **Modelo Tradicional:**

Es la forma de entender a las discapacidades y por lo mismo, la forma de abordar la atención, incluida la investigación de las personas con discapacidad. Estas personas eran etiquetadas como “minusválidos”, “impedidos”, “lisiados” o “inválidos” y fueron caracterizados como sujetos susceptibles de asistencia y caridad, de protección, de tutela y cuidados. Fueron ubicados como los atípicos, los pobres, los no aptos para la producción.

En este modelo, las personas con discapacidad han sido objeto de una doble marginación: a) orgánico funcional, que surge de su limitación para integrarse por su discapacidad y b) la social, porque su segregación y rechazo como personas les niega sus derechos civiles, personales y colectivos. Además, el “lisiado”, “el deforme”, “el inválido”, en este modelo conceptual, eran considerados como la expresión del mal o como la manifestación de lo sagrado (Aguado, 1993).

Con el desarrollo de la modernidad, que tiene como expresiones el progreso, la industrialización y la intervención directa del Estado en la vida nacional, la persona con discapacidad paulatinamente se va convirtiendo en sujeto de administración del Estado, objeto de protección o tutela, sujeto de la asistencia que pasa de la beneficencia a la del orden público, luego deviene en sujeto de asistencia como derecho legal y, posteriormente, pasa a la asistencia como seguridad social; en algunos casos, esta nueva concepción dió origen a un nuevo modelo de atención.

- **Modelo de Rehabilitación:**

Al inicio de los años de la postguerra, varias condiciones sociales, económicas y políticas mundiales sufren una transformación en varios aspectos que incluyen la atención a las personas con discapacidad, en la que se muestra una nueva forma de atender a las personas “inválidas” que surgen como consecuencia de las guerras.

Este paradigma, surge gracias a los hechos expuestos anteriormente y se basa en la intervención profesional de todos los especialistas, que constituyen el clásico equipo de rehabilitación. El rol del sujeto de la rehabilitación es la de paciente o cliente, alguien

con “derecho” a conseguir un estado físico, sensorial o mental acorde a las normas. En este modelo, el paciente tiene el “derecho”, pero el equipo es el único que sabe lo que tiene que hacer con el, negándole cualquier tipo de participación en su propio proceso de rehabilitación. A través de la rehabilitación, se pretende lograr las máximas destrezas funcionales del individuo con el fin de que pueda integrarse al mundo “normal”.

La rehabilitación ha prestado y seguirá prestando extraordinarios servicios a muchas personas, pero a muchas otras les ha negado y les niega la posibilidad de ser sujetos activos de su propio futuro, generando dependencias y frenando la participación de las personas con discapacidad, la familia y la comunidad en la prevención, atención y rehabilitación de las mismas.

- **Modelo de autonomía personal:**

La rehabilitación puede convertirse en un instrumento que genere deficiencias en la clave que permita desarrollar y restablecer la capacidad para ejercer una actividad autónoma, una mayor participación en la vida social e independencia personal, cuando el objetivo es conseguir la autonomía personal y la equiparación de oportunidades.

Este paradigma supone, fundamentalmente, eliminar la dependencia hacia la familia y los profesionales y reivindica el derecho a construir la propia autonomía, a su vez, considera fundamental el papel que juega el entorno físico, eliminando las barreras arquitectónicas, urbanísticas, de transporte y comunicación, así como también el giro que deben dar las actitudes hacia las personas con discapacidad por parte de la familia, la sociedad y el Estado.

Según Aramayo (2005):

Modelo Médico:

Este modelo se entiende mejor recurriendo a la historia de la humanidad que, en sus diversas épocas, intentó explicar y atender a las personas con discapacidad mezclando lo empírico con lo mágico y lo racional con lo religioso. La evolución histórica de las respuestas y actitudes abrieron el espacio para que la medicina abordara científicamente el fenómeno, que tiene su más clara expresión en la formulación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del año 1980. Este modelo se centra en tres

términos: deficiencia, discapacidad y minusvalía, los cuales están íntimamente vinculados. Estos términos con sus bondades y limitaciones contribuyen a la comprensión de la discapacidad minimizando la confusión terminológica.

- Deficiencia: se hace referencia a las anormalidades de la estructura corporal y la función de un órgano o sistema (trastorno orgánico), como primer elemento que se menciona.
- Discapacidad: es tomada como concepto central de la trilogía conceptual de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y refleja las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y la actividad del individuo.
- Minusvalía: es el fenómeno social que representa las consecuencias sociales y ambientales que se derivan para el individuo, por el hecho de tener deficiencias y discapacidades. Es la valoración negativa por parte de la sociedad.

- **Modelo Social**

Se reitera el carácter heurístico e inductivo del trabajo. Se ubica en el proceso de análisis algunos de sus elementos, las cogniciones y representaciones sociales elaboradas por las personas a partir de sus vivencias personales (Aramayo, 2005).

Tabla # 1.2.Comparación del modelo médico y social

Tragedia personal	Opresión social
(Discapacidad= impedimento)	(Discapacidad = sociedad)
Problema Personal	Problema social
Tratamiento individual ("cura")	Acción social (cambio social)
Medicalización	Autoayuda
Dominio Profesional	Responsabilidad individual y colectiva
Experticia de las personas no discapacitadas	Experiencia de las personas que tienen discapacidades
Ajuste	Afirmación
Identidad individual	Identidad colectiva
Prejuicios, actitudes	Discriminación
Cuidado	Derechos
Control	Escogencia
	Cambio social

Lo planteado nos presenta un alcance del modelo social cuando se compara con el modelo médico (Oliver, 1999).

Después de haber expuesto la discapacidad y sus diversos modelos, se abordará, específicamente el tema de discapacidad visual que junto a la actitud constituyen el eje central de la presente investigación.

Discapacidad Visual

Según la Organización Nacional Ciegos de España al hablar de ceguera o deficiencia visual se hace alusión a “condiciones caracterizadas por una limitación total o muy seria de la función visual”. En términos específicos se habla de persona ciega para referirse a aquella que carece absolutamente de visión o logra percibir levemente la luz, pudiendo distinguir entre la presencia o no de la misma, pero sin llegar a captar la forma de los objetos. “Las deficiencias visuales pueden ocurrir a cualquier edad y pueden ser congénitas o adquiridas. La gravedad de la deficiencia visual esta determinada generalmente en términos de reducción de agudeza visual” (CIDDM).

Dentro de la clasificación de la discapacidad visual también se ubican las personas con deficiencia visual o baja visión que son “aquellas personas que con la mejor corrección posible podrían ver o distinguir, aunque con gran dificultad, algunos objetos a una distancia muy corta” (ONCE). En los casos donde los restos visuales son mayores es posible llegar a leer la letra impresa, siempre y cuando esta sea clara y de un tamaño adecuado; este proceso por lo general exige un considerable esfuerzo y en la mayoría de los casos el uso de herramientas de ayuda.

Existen múltiples factores que son tomados en cuenta a la hora de evaluar el grado de visión de una persona, entre los cuales se destaca la movilidad ocular, la visión cromática, la sensibilidad al contraste y la visión nocturna, sin embargo, los aspectos estudiados para determinar cuantificadamente el grado de ceguera o baja visión son:

- La agudeza visual, que se entiende como “el grado de visión (generalmente de visión lejana) expresado en valores numéricos, que nos indica a qué distancia se es capaz de percibir con claridad” (Maciel, S/F).

- Campo visual, que se entiende como “la capacidad para percibir los objetos situados fuera de la visión central (que corresponde al punto de visión mas nítido)” (ONCE).

Estudios recientes señalan que dentro de las causas frecuentes de la ceguera en Latinoamérica se encuentran diferentes enfermedades como: cataratas, glaucoma, deficiencia ocular, opacidad corneal, tracoma, retinopatía diabética, retinosis pigmentaria, retinoblastoma o cáncer de la retina.

Según Maciel, dentro de la discapacidad visual se establecen las siguientes categorías:

- ❖ Ceguera total o amaurosis, es decir ausencia de respuesta visual.
- ❖ Ceguera legal, 1/10 de agudeza visual en el ojo de mayor visión, con correctivos y/o 20 grados de campo visual.
- ❖ Disminución o limitación visual (visión parcial), 3/10 de agudeza visual en el ojo de mayor visión, con corrección y/o 26 grados de campo visual total.
- ❖ Baja visión, visión parcial o visión sub-normal, puede definirse como agudeza central reducida o la pérdida del campo visual, que incluso con la mejor corrección óptica proporcionada por lentes convencionales, se traduce en una deficiencia visual desde el punto de vista de las capacidades visuales, supuestas en esta definición, a una pérdida bilateral de la visión con algún resto visual.

Entre las dificultades que mayormente enfrentan las personas con discapacidad visual están la orientación, la movilidad y la comunicación gestual, aspectos que son considerados fundamentales para el desenvolvimiento de una persona en un determinado rol social. Sin embargo, estas personas pueden llegar a desarrollar diferentes habilidades que les conduzcan a una completa integración a la sociedad, siempre y cuando la misma ofrezca las condiciones necesarias para la permanencia y el desarrollo integral de este colectivo.

Igualmente aun existen mitificaciones con respecto a los mecanismos utilizados por las personas ciegas para integrarse a la vida cotidiana, “no es cierto que los ciegos

escuchan mejor como señala la creencia popular, lo que ocurre es un entrenamiento selectivo en la percepción y análisis de los datos que ingresan por vías no visuales”.

Tal como plantea Maciel en su artículo “discapacidad visual y esquema corporal”, quienes utilizan la visión como sentido principal de orientación dejan en segundo plano los estímulos percibidos por el resto de los sentidos, caso contrario de las personas con discapacidad visual, quienes se valen del oído, el tacto y el olfato para su ubicación y orientación.

Generalmente, el déficit o la ausencia de visión suele descubrirse en la etapa escolar, al iniciar el proceso de aprendizaje de la lecto-escritura. La integración se debe ejercer desde el mismo comienzo de la educación, ya sea en una escuela especial o regular, pero atendiendo las necesidades particulares y específicas de cada caso. Son innumerables los métodos que las personas con discapacidad utilizan para llevar una vida con alta calidad y desarrollo en la sociedad y ámbito laboral, entre estos se encuentra el sistema Braille.

Sistema Braille:

Desde hace más de dos siglos, las personas con discapacidad visual se han apoyado en el medio que ha cubierto de manera más satisfactoria sus necesidades de acceder a la información escrita y poder registrar de la misma forma sus ideas como lo es el sistema de lecto-escritura Braille. Este está basado en un signo generador que contiene seis (06) puntos, de la combinación de los mismos se obtienen sesenta y cuatro (64) signos diferentes que conforman, a su vez, el abecedario, los números y signos de puntuación. Este sistema obtiene su nombre gracias a su propio inventor, el francés Louis Braille, quien puso de manifiesto su sobresaliente imaginación para crear la herramienta más útil en la alfabetización y educación de personas ciegas.

Louis Braille es conocido, hasta hoy día, como el genio ciego gracias a que inventó el sistema que le abriría las puertas de la educación, antes coartada, a las personas ciegas del mundo entero. Antes de la instauración del sistema Braille como el gran portal a la educación para las personas ciegas, se probaron otros métodos que consistían en mostrar los signos alfabéticos con mayor tamaño y en relieve, de manera

que pudiesen ser percibidos a través del tacto, sin embargo no resultaron eficientes debido a las grandes extensiones de espacio que estos ocupan.

El sistema Braille de hoy día se basa en un signo generador de seis (06) puntos dispuestos en dos hileras verticales de tres (03) puntos cada una, las cuales se enumeran de arriba hacia abajo. Uno, dos, tres, forman la hilera de la izquierda y cuatro, cinco, seis forman la hilera de la derecha. Este signo generador permite sesenta y cuatro (64) combinaciones distintas, que se utilizan en la confección del alfabeto, los signos de puntuación, signos matemáticos y música, entre otros (Elissalde, S/F).

La gran virtud del Braille radica en su sencillez y manejabilidad, ya que el signo generador del cual se deriva el alfabeto posee el tamaño adecuado para ser captado en su totalidad por la yema de los dedos. A través de este sistema las personas con discapacidad visual pueden tener acceso a la información escrita e intercambiarla con otras personas en la misma condición o con aquellas que ven.

La utilidad del Braille se extiende, incluso, a la posibilidad de representar signos musicales, en toda la extensión característica del llamado lenguaje universal facilitando, en buena medida, la vinculación de las personas con discapacidad visual con el estudio y el orden académico de la música, así como también el desarrollo de las habilidades musicales por parte de quienes tengan inclinaciones hacia dicha área.

Es importante destacar que no es un idioma, sino un código. Por lo tanto, las particularidades y la sintaxis son similares a las de los caracteres visuales (Elissalde, S/F).

A continuación se definen los instrumentos utilizados en la escritura Braille:

- La regleta o pizarra: es una plantilla de dos hojas, con varias líneas de cerdas paralelas y una bisagra lateral que permite su abertura, en donde se introduce el papel para la escritura.
- El punzón: es un objeto similar a una pluma que contiene un filo, con el que se pueden crear los puntos en el Braille, perforando un trozo de papel.

Uno de los adelantos tecnológicos más representativos en el Braille fue la creación de la máquina para escribir, la cual contiene un total de nueve (09) teclas, Seis (06) corresponden a cada punto del sistema Braille, una (01) para espaciar, una (01) para retroceder y la otra (01) para el cambio de línea. El modelo más utilizado de máquina de escribir en Braille es el Perkins-Braille, fabricado por la Perkins School of the Blinds en Massachusetts, USA. Las teclas pueden ser pulsadas por separado o de manera simultánea, permitiendo construir la combinación de puntos que constituyen un signo Braille en un solo acto. Para facilitar la rapidez y la comodidad en la escritura cada tecla debe ser pulsada con un dedo determinado (Discapnet, S/F).

El Braille es introducido en Venezuela gracias a la llegada de Mevorah Florentín, un sordo-ciego de origen griego que llegó a nuestro país en 1932. Florentín se preocupó desde su llegada por enseñar a las personas ciegas el sistema de lecto-escritura Braille, a tal punto que fundó en 1936 el primer instituto de educación especial.

El movimiento del Braille ganó mucha más fuerza en Venezuela a partir de 1983 con la puesta en marcha del proyecto de la imprenta Braille “Simón Bolívar”, el cual surge como propuesta del II Encuentro Nacional de Educadores Ciegos, en el marco del año internacional “Impedidos”. Tres años después, gracias a la cooperación de diferentes instancias como el Fondo de Cooperación con Iberoamérica, Unión Latinoamericana de Ciegos y la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), se cristaliza dicho proyecto y se inicia la producción de textos en Braille en julio de 1986, siendo el mismo un gran aporte de la Fundación para el Desarrollo de la Educación Especial, cuyo objetivo principal era “impulsar y fortalecer la atención educativa integral e integración social de los niños, niñas, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales a nivel nacional” (OEA S/F).

El sistema Braille es fundamental para la alfabetización y educación de dicho colectivo y lejos de ser olvidado, es hoy en día un elemento de apoyo en el proceso de integración de las personas con discapacidad visual.

ANTECEDENTES DE LA DISCAPACIDAD A NIVEL MUNDIAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) estiman que hay quinientos sesenta millones de personas con discapacidad en el mundo (Gonzalo, 2002). La Organización de Naciones Unidas (ONU) ubica esta cifra en quinientos millones, lo que supone aproximadamente un 10% de la población del mundo. Las dos terceras partes viven en países en desarrollo y aproximadamente un 20% de la población general en esos países pueden considerarse, en algún sentido, personas con discapacidad. En Europa, se calcula que unos treinta y siete millones de habitantes, el 10% de la población, son personas con discapacidad (Duran, 2003). Según Gonzalo (2002), en el caso del continente americano, la OMS y la OPS han estimado que hay ochenta y cuatro millones de personas con discapacidad y, específicamente en América del Sur, la cantidad se encuentra entre un 7 y 10% de la población total. Según la Canarian Association for Community Living, en Centroamérica este porcentaje puede oscilar entre un 13 y 18%, como consecuencia de los conflictos armados, los desastres naturales y la pobreza que han caracterizado la región. Según Jiménez y Ramos (2003, P.45), en el caso de España, un país sumamente avanzado en lo que se refiere al desarrollo de acciones positivas con respecto a las personas con discapacidad, se calcula que unas 3.528.220 personas, el 9% de la población, presenta alguna deficiencia. Si revisamos el caso de la República Bolivariana de Venezuela, según los resultados arrojados por el Censo 2001, efectuado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), existen 907.694 personas que manifiestan poseer algún tipo de discapacidad, cantidad que equivale al 3,9% de la población total del país para ese año. Aun cuando esa cifra parece relativamente pequeña en comparación con otros países o regiones, podemos decir que en nuestro país la cantidad de personas con alguna deficiencia no resulta despreciable. Es necesario aclarar que la comparación de estas cifras se hace cuesta arriba, pues entra en juego aquello que para el momento del diagnóstico haya sido considerado como discapacidad.

DISCAPACIDAD EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

La población venezolana con alguna discapacidad esta constituida por 907.694 habitantes, entre los 23.054.210 que poseía Venezuela para el momento del último Censo (año 2001), lo que equivale a un 3,9% de la población total. Ahora bien, tal como

se ha señalado, de ese total de habitantes con discapacidad, es necesario distinguir entre aquellos que poseen discapacidades totales (225.601 habitantes) y aquellos que reportaron poseer otro tipo de discapacidad no definida (682.083 habitantes). El primer grupo representa cerca de 1% de la población total del país, mientras que el segundo grupo asciende a un 2,9% aproximadamente. Esto significa que, de la población total de las personas con discapacidad, sólo un 25% presentan discapacidades totales (ceguera total, sordera total, retardo mental, discapacidad en las extremidades inferiores y superiores), mientras que un 75% reporta poseer algún tipo de discapacidad distinta a estas.

Población con discapacidades según el tipo de discapacidad

El tipo de discapacidad, tal como se ha expuesto anteriormente, hace referencia a la limitación específica del individuo, que por supuesto, genera determinadas consecuencias que afectan su desenvolvimiento normal en el contexto social y laboral.

Este análisis está referido al número de personas con discapacidad según su tipo, cifra que supera la población incluida anteriormente, dado que los individuos en algunos casos, pueden poseer más de una discapacidad.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), existe una categoría denominada “otras discapacidades”, donde encontramos como referencia un total de personas con discapacidad de 931.517, de lo que se desprende que un 9,23% (85.994) tienen retardo mental, el 7,28% (67.801) tiene alguna discapacidad asociada a las extremidades inferiores, el 3,65% (34.026) posee sordera, el 3,53% (32.857) tiene alguna discapacidad asociada a las extremidades superiores, el 3,09% (28.756) sufre de ceguera y el 73,22% (682.083) posee otro tipo de discapacidad. Si consideramos sólo la población de individuos con discapacidades totales (249.434), tenemos que el 34,48% tiene retardo mental, el 27,18% tiene alguna discapacidad asociada a las extremidades inferiores, el 13,64% padece de sordera, el 13,17% tiene alguna discapacidad asociada a las extremidades superiores y el 11,53% sufre de ceguera.

Cifras de las personas con discapacidad en cuanto a su ocupación en el ámbito laboral

Esta situación se define como aquella que distingue a las personas de quince años y más, de acuerdo con el desempeño en actividades económicas o no económicas. Este análisis nos permite distinguir entre dos tipologías: a) en la fuerza de trabajo: que incluye las personas que se encuentran ocupadas o desocupadas (cesantes o buscando trabajo por primera vez) y b) fuera de la fuerza de trabajo: que incluye a las personas que se dedican a los quehaceres del hogar, se encuentran estudiando, están pensionados o jubilados, o en alguna otra situación, como por ejemplo: las personas que no buscan trabajo o no están interesadas en trabajar o aquellos que reciben ingresos provenientes de beneficios de inversión de capital, alquiler de inmuebles, entre otros.

Con la identificación de la categoría ocupacional se busca determinar la condición laboral de la persona encuestada dentro de una unidad económica, empresa o establecimiento.

Los totales nacionales muestran que la mayor proporción de las personas con discapacidad trabaja como empleado u obrero fijo (37,39%) o como trabajador por cuenta propia (32,71%). Esta situación es similar para los individuos con discapacidades totales y aquellos que poseen otro tipo de discapacidad; un 8,27% trabaja como empleado u obrero contratado, un 7,72% como empleado u obrero ocasional, un 7,42% posee la categoría de empleador o patrono, un 5,89% trabaja como servicio domestico y solo un 0,59% es miembro de una cooperativa. Por supuesto, dentro de cada una de estas categorías, las características del trabajo pueden ser muy variadas, pero parece positivo el hecho de que las pocas personas con discapacidad que se encuentran ocupados se desempeñen en empleos fijos o tienen la motivación para emprender actividades por cuenta propia.

A pesar de la cantidad de personas con discapacidad mencionadas anteriormente, en la República Bolivariana de Venezuela, al igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, ha sido notoria la falta de políticas fundamentadas en programas de acciones concretas que ofrezcan a las personas con discapacidad garantías para el pleno ejercicio de sus derechos civiles, educativos y laborales. Sin embargo, en nuestro país,

han surgido algunos planteamientos de algunas instituciones como el Ministerio para el Poder Popular de Educación Superior (MPPES), el cual apunta sus políticas hacia la inclusión de todos los sectores de la sociedad en el ámbito educativo y laboral.

Los lineamientos estratégicos del Ministerio para el Poder Popular de la Educación (MPPES) están dirigidos a contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad en la educación superior, eliminando todos aquellos obstáculos que en este nivel educativo, convierten a este sector de la población en otro grupo de excluidos (MES, 2004).

Inicialmente, se activaron algunas acciones para atender las necesidades de la población con discapacidad en la educación superior y conocer el marco conceptual y jurídico sobre la discapacidad. Para crear y respaldar políticas inclusivas en el ámbito universitario y laboral, de acuerdo a lo contemplado en las políticas actuales del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior, es necesario entender que el derecho de las personas con discapacidad a la educación superior y a su inclusión al ámbito laboral deja por sentado la obligatoria eliminación de obstáculos de cualquier índole para su ingreso. Así como también es necesario proveer las condiciones que garanticen su óptimo desenvolvimiento, razón por la cual este ministerio será tomado como fuente de investigación del presente estudio.

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES) es una de las principales instituciones en contribuir a la plena integración de personas con discapacidad visual a través de eventos cuyos propósitos esenciales son los siguientes:

- Propiciar espacios de sensibilización en las comunidades universitarias y demás sectores de la sociedad.
- Compartir experiencias y divulgar los proyectos y programas que se están realizando para garantizar la accesibilidad plena de las personas con discapacidad a la educación superior y al empleo.
- Generar espacios de discusión a fin de divulgar, reflexionar y conocer los documentos y políticas con respecto a las personas con discapacidad.

Misión del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior es el órgano del Ejecutivo Nacional encargado de la dirección estratégica de la educación superior venezolana. Ejerce la rectoría del Sistema Nacional de Educación Superior y le corresponde la formulación, adopción, seguimiento y evaluación de las políticas y acciones dirigidas a garantizar una educación superior de calidad para todas y todos, propiciando a que esta se constituya en factor estratégico para el fortalecimiento del poder popular y la construcción de una sociedad socialista, democrática, participativa y protagónica.

Entre sus principios orientadores, encontramos:

La educación y el conocimiento como bienes públicos al servicio de todas y todos.

- Inclusión y justicia social.
- Diversidad e interculturalidad.
- Cooperación solidaria.
- Democracia participativa y protagónica.
- Calidad.
- Pertinencia.
- Formación integral.
- Ejercicio del pensamiento crítico y creativo.
- Educación a lo largo de toda la vida.
- Autonomía responsable.
- Equidad territorial.
- Cooperación internacional.

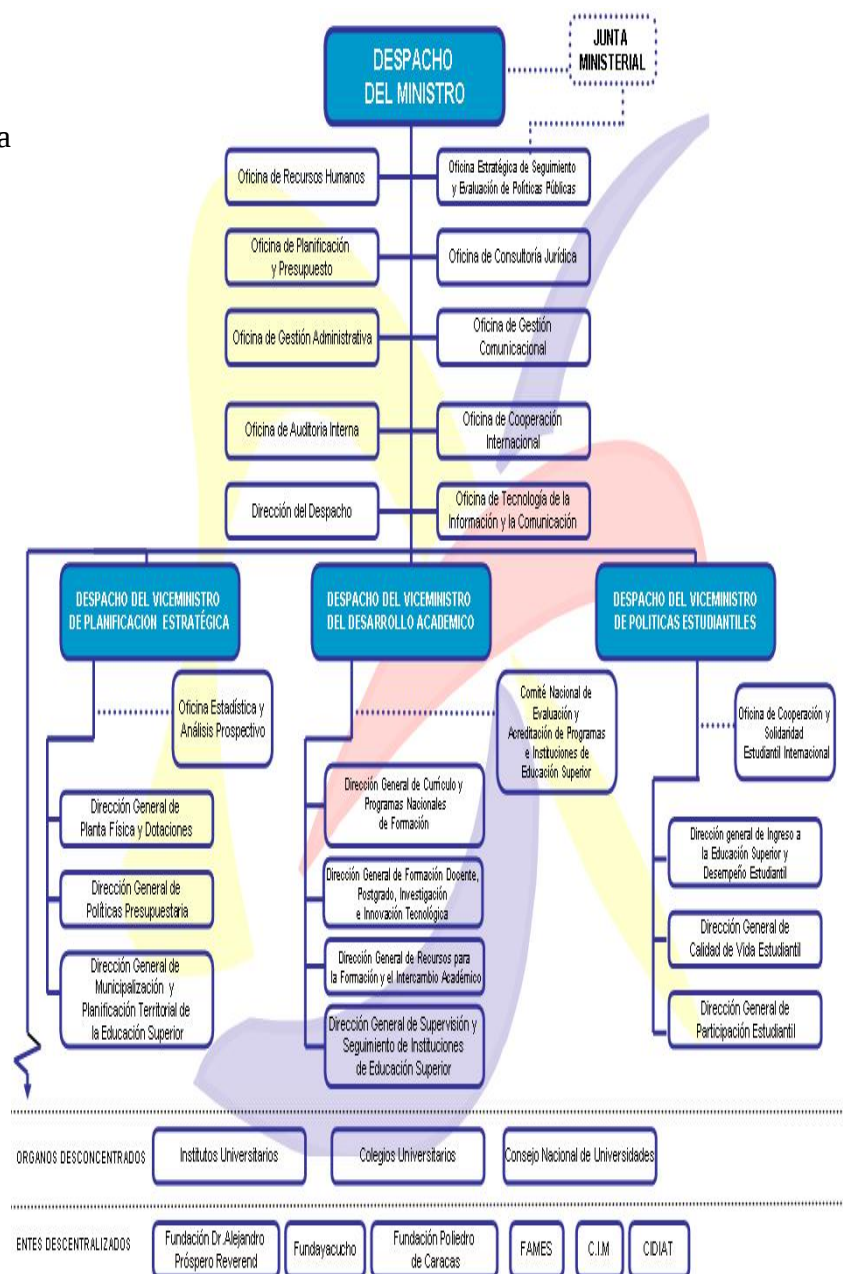
Estructura organizativa del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs)

Como podemos observar, la estructura organizativa del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior, incluye la unidad de Recursos Humanos que se considera como una de las más importantes porque se les confía, a los responsables de

esta Dirección, la misión y responsabilidad de establecer el conjunto de mecanismos precisos para asegurar que el total de los empleados se sienta comprometido y contribuyan eficazmente a lograr resultados en una situación de presente-futuro en la que la única constante es el cambio. A continuación, presentamos el organigrama del citado

Ministerio
ente
de la

como
principal
presente



investigación.

Figura # 1. Organigrama del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs).

Actitud de los Responsables de Recursos Humanos hacia la discapacidad:

Es importante mencionar a continuación la gestión de los responsables de Recursos Humanos, ya que gracias a estas personas se logra la contratación de personas con discapacidad que buscan empleo y desean integrarse al mercado laboral.

Estas personas deben conocer la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad, así como dominar la legislación Nacional e Internacional que incorpora los principios de igualdad de oportunidades para la integración de personas con discapacidad en cualquier área de trabajo.

Los responsables de Recursos Humanos deben determinar el tipo y la cantidad de puestos para personas con discapacidad y realizar enlaces con instituciones educativas, fundaciones e instancias gubernamentales inherentes al programa.

En el proceso de sensibilización, es importante que los responsables de Recursos Humanos informen acerca de los aspectos legales del proceso, la visión, los valores y el marco en el que se manejará el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad. También, deben informar cómo los trabajadores pueden apoyar el proceso de adaptación de los nuevos compañeros de trabajo.

Los responsables de Recursos Humanos, en el proceso de inserción y capacitación en el puesto de trabajo, deben orientar y preparar al nuevo trabajador para asumir sus funciones; también deben descomponer aquellas tareas con mayor nivel de dificultad para así estructurar acciones de adiestramiento específicas; así como tomar en consideración las habilidades cognitivas y psicomotrices del trabajador para adaptar los contenidos, herramientas educativas y, dependiendo del nivel de discapacidad, asignar un facilitador permanente.

Es muy importante el dominio de dichos factores expuestos anteriormente por los responsables de Recursos Humanos ya que, de una buena actitud y actividad llevada a cabo en los procesos mencionados, dependerá el buen desenvolvimiento laboral de la persona con discapacidad.

MARCO JURÍDICO LEGAL

Aun cuando la investigación está destinada, principalmente, a la actitud de los responsables de Recursos Humanos, se debe recordar que los gobiernos y algunas organizaciones desempeñan un papel primordial y esencial en lo que se refiere a la creación de un marco legislativo para promover oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. El uso de estas leyes se basa en los aspectos jurídicos de orden constitucional, legales, reglamentarios y contractuales que tienen relación con la presente investigación, algunos de las cuales se presentan a continuación:

A nivel nacional, en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, entre muchos artículos que resaltan la igualdad de los ciudadanos ante la ley destaca, en este sentido, lo contenido en el artículo 81 sobre las personas con discapacidad:

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

Existen otras leyes, lineamientos y convenios orientados en este sentido; se incluyen mandatos asociados al tema en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA) y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, entre otras, pero quizás lo más relevante sea la aprobación en primera discusión (a espera de su aprobación definitiva) del Proyecto de Ley Orgánica para la Participación Plena y Protagónica de los Ciudadanos y Ciudadanas con Discapacidad.

En todo caso, no es sólo el mandato legal lo que debe impulsarnos al desarrollo de acciones positivas para favorecer a la población de con discapacidad. A fin de cuentas, esta igualdad, en términos formales, no es suficiente para garantizar las mismas oportunidades de estos individuos quienes muchas veces, se encuentran infrautilizados. Se trata, entonces, de integrar a personas dependientes, sin la autonomía suficiente para desenvolverse en su hábitat (Andréu, Ortega y Pérez, 2003, p. 79).

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo venezolana (1999) establece, en su artículo 377, lo siguiente: “El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que

en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación”. En España, las personas que padecen de alguna discapacidad pueden formar parte del mercado laboral ordinario, en el que se integra toda la población activa española pero, al mismo tiempo, existen puestos de trabajo protegidos por la administración pública, aquellos cuyo acceso o pertenencia elude completa o parcialmente la libre concurrencia del resto de los trabajadores. Dos son las principales modalidades de este tipo de empleo: los Centros Ocupacionales y los Centros Especiales de Empleo. (Giménez y Ramos, 2003, p. 63).

Según la ley para las Personas con Discapacidad (2007):

Art. 26 Políticas Laborales

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

Art. 28 Empleo para personas con discapacidad

Los órganos y entes de la Administración Pública y privada así como las empresas públicas privadas o mixtas deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo.

Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006.
Organización De Las Naciones Unidas

Artículo 27

Trabajo y empleo

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; así como:

- ✓ Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- ✓ Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

En Venezuela, en términos formales, parece garantizarse la igualdad para los individuos con algún tipo de discapacidad. A nivel mundial, este país, como miembro de la Organización de Naciones Unidas, está obligado a:

- Seguir las orientaciones educativas y profesionales creadas por la UNESCO desde 1946.
- Hacer cumplir la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Aceptar la Recomendación 99 de la OIT sobre la Adaptación y Readaptación de los Inválidos.

- Establecer el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Poner en práctica y procurar la vigencia de los Derechos de los Impedidos, proclamados en la XXX Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ejecutar la Carta de los 80, que trata sobre la rehabilitación profesional para estimular la plena participación e igualdad para las personas discapacitadas.
- Ejecutar lo contenido en el Programa Mundial para las Personas con Discapacidad aprobado por la ONU en 1982.
- Realizar programas de readaptación profesional para las personas inválidas, siguiendo los lineamientos pautados en el Convenio 159 y en la Recomendación 168 de la OIT.
- Implementar las políticas regionales, diseñadas por la CEPAL, de prevención de las discapacidades y de atención a las personas con discapacidad.
- Acoger las políticas integrales para las personas con discapacidad contenidas en la Declaración de Cartagena de Indias de 1992.
- Cumplir con la Declaración de Tegucigalpa, donde se establece que deben formularse acciones que promuevan el empleo y la inserción laboral de las personas discapacitadas.
- Obedecer lo prescrito en la Convención Americana contra la Discriminación por Razones de Discapacidad, aprobada en Guatemala en 1999.
- Cumplir con las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, mejor conocidas como los lineamientos proclamados en el Acuerdo de Viena de Oportunidad para Todos, aprobado en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993. (Ministerio de Salud y Desarrollo Social, 2001).

CAPÍTULO IV

MARCO REFERENCIAL

La Institución en la que se realizó el estudio, pertenece al sector público venezolano. Cuenta con una trayectoria muy importante en la educación.

Para realizar el estudio, se trabajó con la unidad de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular Para la Educación Superior, específicamente con profesionales de esta área. El Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior es el órgano rector de las políticas de educación superior de la República Bolivariana de Venezuela, creado el 08 de enero del año 2002, según Decreto Presidencial N° 1.634 y gaceta oficial N° 37359. El 08 de enero de 2007, según Decreto Presidencial N° 5.103, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.836, pasó a ser Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs); está conformado por un Despacho de Viceministro (a) de Políticas Académicas y un Despacho de Viceministro (a) de Políticas Estudiantiles. Las competencias del MPPEs están orientadas a planificar, dirigir y coordinar actividades inherentes a la asesoría, ejecución, seguimiento, evaluación, control y difusión de las políticas académicas y estudiantiles a fin de fortalecer la calidad, equidad y pertinencia social de la educación superior, en concordancia con las políticas del Estado venezolano.

El Despacho del Viceministro (a) de Planificación Estratégica tiene a su cargo la oficina de Estadística y Análisis Prospectivo, las direcciones de Planta Física y Dotaciones, Políticas Presupuestarias y la dirección de Municipalización y Planificación Territorial de la Educación Superior. El Despacho del Viceministro (a) de Políticas Estudiantiles maneja la oficina de Cooperación y Solidaridad Estudiantil Internacional, las direcciones de Ingreso a la Educación Superior y Desempeño Estudiantil, Calidad de Vida Estudiantil y la de Participación Estudiantil. El Despacho del Viceministro (a) de Desarrollo Académico coordina el Comité de Evaluación y Acreditación de Programas e Instituciones de Educación Superior, la dirección de Currículo y Programas Nacionales de Formación, la dirección de Formación Docente, Postgrado, Investigación e Innovación Tecnológica, la dirección de Recursos para la Formación y el Intercambio Académico y la dirección de Supervisión y Seguimiento de Instituciones de Educación Superior.

Es importante señalar que se obtuvo un gran apoyo durante la investigación, principalmente por el personal ubicado en el piso 5 de dicho Ministerio, donde encontramos el área especializada en trabajar con las personas con discapacidad.

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

Una vez realizada la revisión de la literatura pertinente para la presente investigación, se procede a desarrollar el tipo de estudio, diseño de la investigación, unidad de análisis, definición y operacionalización de variables entre otros aspectos referentes al presente capítulo.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio se aplicará una investigación descriptiva que, según Salkind (1999), explica las características de un fenómeno ya existente. En este caso, se describen situaciones en el presente.

Los estudios descriptivos miden, de manera independiente, los conceptos o variables a los que se refieren. La presente investigación es de tipo descriptivo porque busca medir las actitudes de los responsables de Recursos Humanos hacia la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES).

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se aplicará un diseño no experimental- transversal.

Según Hernández, Fernández, Baptista (1998):

En los diseños no experimentales no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene el control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar sus incidencias en un momento dado (Hernández y otros, 1998). En este caso, se busca abarcar varios

responsables del departamento de Recursos Humanos y medir sus actitudes hacia la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual, todo esto recolectado en un momento único de la investigación.

Es importante resaltar que esta investigación se caracteriza por ser un estudio de campo por tomar los datos de la realidad.

Los diseños de campo se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador y sus equipos: estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano (Sabino, 1995; p.63).

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Actitud

Definición Conceptual: “Evaluación global. Bien positiva o negativa, del comportamiento”. (Fishbein y Ajzen, 1995, p.6).

Definición Operacional: Actitud de los Responsables de Recursos Humanos con respecto a las dimensiones planteadas en el estudio realizado por Dugarte Eliana (2007) los cuales son: Factores Sociales y Factores Económicos.

Cada dimensión se medirá con los siguientes indicadores: atributos de carácter moral, actuación hacia una preposición como si fuese verdadera, rendimiento en el trabajo y ganancias.

DEFINICIÓN OPERACIONAL DEL INSTRUMENTO UTILIZADO POR DUGARTE ELIANA EN SU TRABAJO DE GRADO

Actitud hacia la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual

Para efectos de esta investigación, se entenderá como actitud a la disposición y reacción positiva o negativa de los empleadores (responsables de Recursos Humanos) frente a la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual en el Ministerio del Poder Popular Para la Educación Superior (MPPES); teniendo en cuenta la actitud

como las predisposiciones a reaccionar, positiva o negativamente, frente a determinadas categorías de personas u objetos.

En la presente operacionalización de variables se representará a través de dos factores: económico y social.

El factor económico se entenderá en términos de dos dimensiones, productividad y rentabilidad de la institución (MPPEs), basado en ganancias, ya que esto es lo que permite determinar su durabilidad en el tiempo. El éxito del Ministerio está, entonces, supeditado a la eficacia de la productividad laboral y de la productividad de los recursos. La variable actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual, al involucrarse con la productividad y rentabilidad influye en la decisión que tome el Ministerio al integrar a personas con discapacidad visual y ésta a su vez, no debe afectar la capacidad productiva en el entorno a nivel general; buscando siempre la eficiencia y la eficacia, entre otros. Al estudiar la actitud, podemos ver el reflejo y la disposición hacia un beneficio económico y una actuación pertinente de estos miembros al desarrollarse en sus puestos de trabajo.

Factor social se entenderá como el análisis del comportamiento de un grupo con respecto a ciertos hechos sociales. La variable actitud definida, dentro del factor social, se entenderá como el comportamiento de un grupo de ministerios, en este caso, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs), en el papel de empleadores, frente al hecho social de integrar al área laboral a personas con discapacidad visual. El factor social, en esta investigación, se entenderá en relación a dos dimensiones: Sistema de Valores y Creencias.

Sistema de Valores: Son atributos de carácter moral que poseen las personas y que le permiten al hombre resolver conflictos y tomar decisiones. Son considerados diferentes en su grado de intensidad según su cultura, el momento histórico y la forma en que repercuten en el comportamiento del hombre. Entre estos atributos morales, se encuentran los anti valores, que son aquellos que permiten justificar conductas que afecten a otros valores, dependiendo esto del grado de importancia que se le asigne a cada valor dentro del sistema total o referencial de valores.

Creencias: las características principales que permiten la conformación de un grupo están determinadas por las creencias y la información que éste posea sobre cierto

tema, dando como resultado una opinión social compartida por todos los integrantes de dicho grupo y que se ve reflejada en las actitudes del mismo y en su comportamiento.

Tabla # 2. Operacionalización de la variable a investigar

Variable	Dimensiones	Sub-Dimensiones	Indicadores	Sud-Indicadores	Ítems
Actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración sociolaboral en el MPPEs.	Factores Sociales	Sistema de Valores	Atributos de carácter moral.	Juicios de los responsables de Recursos Humanos acerca de la integración sociolaboral mutua de trabajadores con discapacidad visual y el entorno organizacional de MPPEs.	4,5,6,7,8,9,11,16,21,23,24,39.
		Creencias	Actuación hacia una proposición como si fuese verdadera.	Dogmas que tiene el responsable de Recursos Humanos sobre la discapacidad visual.	2,3,10,12,13,14,15,33.
		Productividad	Rendimiento en el trabajo.	Impacto de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad visual en la Productividad de la organización del Ministerio (MPPEs).	18,19,20,22,25,27,28,29,32,40.
	Factores Económicos	Rentabilidad	Ganancia	Impacto de la Integración sociolaboral de la personas con discapacidad visual en la Rentabilidad	26,30,34,47.

UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis es definida por Hernández y otros (1991), como “aquellas personas que van a ser medidas”. En la presente investigación la unidad de análisis está conformada por los responsables de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior.

POBLACIÓN

Es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz, 1974).

Una población es la “colección completa de todas las observaciones de interés para el investigador” (Webster, 1996, p. 8). La población posee una o varias características comunes que resultan relevantes a la hora de realizar una investigación.

La población total de la presente investigación es de 28 ministerios ubicados en el Área Metropolitana de Caracas que han insertado personal con discapacidad. Dicha información fue suministrada por la Lic. Mayoginis Navas, responsable del área de inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público, a nivel estudiantil, del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES). Los 28 ministerios son instituciones dedicadas a la formación e integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

A continuación, se presenta el cuadro suministrado por la Lic. Navas, el cual está constituido por los 28 ministerios públicos que conforman la población para el momento de la investigación y del cual se extrajo el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES), para la realización del estudio de caso.

Tabla #3. Población.

Nro.	Ministerio	Ministro	Persona de Contacto
1	Agricultura y Tierra	Elías Jaua	Martha Bolívar.
2	Alimentación	Félix Osorio	Deisy Peña.
3	Ambiente	Yuviri Ortega	Juan Gil
4	Ciencia y Tecnología	Noris Orihuela	Gladys Villaroel.
5	Cultura	Héctor Soto	Héctor Soto.
6	Defensa	Gustavo Rangel	Coronel Cesar Vega.
7	Economía Comunal	Pedro Morejón	Emma Hermoso
8	Educación	Héctor Navarro	Héctor Navarro
9	Energía Petróleo	Rafael Ramírez	Gerald García

10	Vivienda y Habitat	Francisco Sesto	Francisco Sesto
11	Industrias Básicas y Mineras.	Rodolfo Sanz	Marlize Guerrero
12	Salud	Jesús Montilla	Montilla
13	Pueblos Indígenas	Nicia Maldonado	Raiza Vegas.
14	Telecomunicaciones y la Informática	Socorro Hernández	Elvis Pinedo
15	Participación y Protección Social.	Erika Farías	Ysis Ochoa
16	Relaciones Interiores y Justicia	Tarek El Aissami	Mauro Bracho
17	Deporte	Victoria Mata	Grisel Calderón
18	Despacho de Presidencia	Luís Reyes	Danelis Ruiz
19	Finanzas	Alí Rodríguez	Gladys de Puerta
20	Infraestructura	Diosdado Cabello	Libeth Materrano
21	Relaciones Exteriores	Nicola Maduro	Maduro
22	Planificación y Desarrollo	Haiman El Troudi	Edgar Cortez
23	Industrias Ligeras y Comercio	Willian Contreras	Martin Villaroel.
24	Trabajo y Seguridad	Roberto Hernández	Liliana Serrano
25	Turismo	Olga Azuaje	Mario Araujo
26	Comunicación e Información	Jesse Chacón	Nuris Pasanela
27	Educación Superior	Luis Acuña	Lisbeth García
28	INEA	Pedro Arroyo	Carlos Rondón.

MUESTRA

La muestra es una “porción representativa de la población, que se selecciona para su estudio porque la población es demasiado grande para analizarla en su totalidad”. Webster (1996, p. 9).

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población; digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. En el presente estudio se seleccionó una muestra de

veinticinco responsables de Recursos Humanos que conforman el departamento de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior.

Para determinar el tamaño de la muestra, se recurrió a la aplicación de la siguiente fórmula (Seijas, 1999):

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_0 = \frac{K^2 PQ}{d^2}$$

N= Población

K= Representa el valor del desvío normal correspondiente al nivel de confianza establecido. En este caso es de 95%.

d= Representa el error mínimo que el investigador estaría dispuesto a aceptar en los estimadores requeridos. En este caso se fijó un error de 2%.

Sustituyendo en la fórmula anterior, el cálculo es el siguiente:

N=28

K=1,96

d=0,02

$$n_0 = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,02)^2} = \frac{0,9604}{0,0004} =$$

$$n = \frac{196}{1 + \frac{196 - 1}{28}} = \frac{196}{7,96} \quad \text{Donde: } n = 25$$

Se obtuvo una muestra total de veinticinco sujetos. Cabe destacar que la muestra no cuenta con ninguna distinción de cargos, debido a que todos los sujetos fueron tratados por igual, todos los que conformaban el departamento de Recursos Humanos del (MPPEs).

Cuando se procedió a la distribución de los instrumentos, sólo se pudo acceder a veintiuno, quedando la muestra de la siguiente manera:

Tabla #4. Muestra de la Investigación.

	Muestra Inicial	Muestra Definitiva
Responsables RRHH	25	17

Para el procesamiento de la muestra, se llevó a cabo una reunión con la Lic. Mayoginis Navas, que labora en el piso cinco del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior y es encargada del Área de Inserción Laboral de las personas con discapacidad, la cual nos remitió directamente con la Lic. Mirena Hernández, actual responsable del departamento de Recursos Humanos en el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior, quien nos dio la aprobación para llevar a cabo las mediciones pertinentes de la investigación.

Una vez que se logró el contacto con la responsable de Recursos Humanos para realizar la investigación, nos convocó para una reunión con el fin de comenzar a pasar las encuestas donde de veinticinco personas logramos concertar a diecisiete, ya que tres de ellos estaban de vacaciones, dos estaban enfermos y tres se encontraban realizando actividades fuera de la oficina. Esta actividad se realizó en dos días consecutivos, en los horarios comprendidos entre las 9:00 a.m. y las 11:00 a.m., ya que los responsables del departamento de Recursos Humanos del MPPES, se encontraban en sus actividades y fue un poco engorroso interrumpir sus labores.

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad y estabilidad de la escala Likert se obtiene por uno de los procedimientos de consistencia interna; en esta investigación se usó el método de correlación entre las dos mitades de la escala (Split Half Reliability), conocida como la prueba de partición por la mitad, la cual consiste en dividir el número de ítems pares e ítems impares, se calcula el coeficiente de correlación a partir de las puntuaciones totales de cada una de las dos mitades de la escala siguiendo la fórmula de Spearman Brown dado el pretendido nivel ordinal de la escala, y se aplica por último un

coeficiente de consistencia. Al realizar este ejercicio en la construcción de esta escala se obtuvo una correlación entre las mitades de 0.735, siendo el coeficiente de confiabilidad de 0.841.

La formula utilizada fue la siguiente, extrayendo los datos tal y como se muestra:

$$r = \text{Mitad I/Mitad II} = 545/741$$

$$r = 0.735$$

$$rtt = (2 \times r) / (1 + r)$$

$$rtt = (2 \times 0.735) / (1 + 0.735) = 0.841^*$$

El coeficiente de confiabilidad se interpreta siguiendo la siguiente escala (Ruiz, 1998): de 0,81 a 1,00 muy alta, de 0,61 a 0,80 alta, de 0,40 a 0,60 moderada, de 0,21 a 0,40 baja de 0,01 a 0,20 muy baja; esto demuestra que el índice de confiabilidad del instrumento aplicado está en el rango Muy Alto. Esta validación fue tomada de la tesis de Eliana Dugarte por ser el mismo instrumento a utilizar en la presente investigación para el estudio de la discapacidad visual.

CAPITULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como objetivo de la investigación describimos las actitudes de los Responsables de Recursos Humanos hacia las personas con Discapacidad visual en el MPPEs, en el ámbito de inserción socio laboral.

Para medir la variable actitud se utilizó, un cuestionario elaborado por la Tesista Dugarte Eliana (2007), el cuál esta conformado por 47 preguntas, que corresponden a los cuatro indicadores que conforman su modelo integral. Dichos indicadores son los siguientes: Atributos de Carácter Moral, Actuación hacia una preposición como si fuese Verdadera, Rendimiento en el trabajo y Ganancia.

Los Ítems son afirmaciones y preguntas, que poseen cinco opciones de respuestas que tienen una escala de tipo Likert, que van desde “Totalmente en desacuerdo”, hasta “Totalmente de acuerdo”.

PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

En el procedimiento para recolectar los datos, se realizó una investigación en contactos directos con las entidades públicas expuestas en la investigación. Lo cual permitió elegir al MPPEs, como centro de investigación fundamental, primero por poseer una de las muestras más representativas a nivel de Responsables del Departamento de Recursos Humanos y segundo por poseer dentro de sus instalaciones, personal con discapacidad visual.

Como siguiente paso se procedió a visitar las instalaciones del MPPEs, para medir la actitud de los Responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual, en lo que se refiere a la inserción Sociolaboral de estas personas en los factores sociales y económicos.

La codificación de las variables realizadas que permitirá analizar los datos, se mostrará en cada una de las codificaciones asignadas a cada una de las variables incluidas en la herramienta.

La Encuesta elegida para la investigación presenta cinco opciones de respuesta, a las cuales se le asignaron valores numéricos para obtener las respuestas por categorías. La codificación se realizó de la siguiente manera:

- (1) Totalmente de acuerdo
- (2) De acuerdo
- (3) Indiferente
- (4) En desacuerdo
- (5) Totalmente en desacuerdo

Para la presente investigación, el nivel de medición utilizado fue la escala nominal, toda la investigación se encuentra en cuadros univariados, en este procedimiento se clasificaron los investigadores conforme a la posición de cada uno de los ítems de la encuesta usada, en relación con las dimensiones a quienes pertenecen los ítems.

En los cuadros univariados, la variable actitud se clasifica dimensionada en factores económicos y sociales, tomando sus valores permanentes y públicos, la edad el sexo y el sector al que pertenece la Institución pública que representa. Estas variables se definen por su permanencia en el tiempo, abarcando períodos largos para así mantener su importancia.

La clasificación mencionada anteriormente permite presentar los resultados en dos fases:

1. Presentación en conjunto de los valores en porcentaje, obtenidos para cada uno de los rubros o categorías de factores en que se da las variables actitud en la integración laboral hacia las personas con discapacidad visual, en el que se usó un teorema de la conjunción, que permita la presentación de un grupo entre las dimensiones y condiciones de elementos investigados.
2. Presentación de los puntajes obtenidos en el cuestionario actitudinal divididos en cuatro categorías desde valores negativos que reflejan la actitud en contra y

valores positivos que refleja la actitud a favor. Esto permite ordenar las actitudes extremas, puntaje mayor en actitud en contra y el puntaje mayor a favor en el conglomerado de los datos. Las actitudes se observan en los ítems dimensiones y factores.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentará de manera detallada los resultados que se lograron obtener de la investigación. Primero se realizó un estudio exploratorio sobre la inserción laboral y los distintos factores tanto sociales como económicos del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior, enfocándonos en las actitudes de los responsables de Recursos Humanos de la presente institución Pública.

Seguidamente se procederá a realizar el análisis detallado de la variable actitud focalizada en la inserción laboral a través de las dimensiones factor social y factor Económico. Luego de tener estos aspectos se procederá a presentar cada uno de los datos que hicieron posible lograr un análisis descriptivo, para así obtener el objetivo de la investigación.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El orden de los resultados se obtuvo en tablas correspondientes a su análisis descriptivo.

RESULTADOS GENERALES:

EDAD:

La edad promedio de resultados es de 32.1 años.

SEXO:

Femenino 76.5 % y Masculino 23.5%

La presente investigación presentará la variable actitud en dos dimensiones que incluyen cada una dos subdimensiones como se establece a continuación:

Actitud

- Sistema de Valores
- Creencias

Actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto su integración socio-laboral en el MPPEs

Productividad en el trabajo.

Rentabilidad en el MPPEs.

Durante el estudio se utilizó el teorema de la conjunción como lo define Gibson (lógica de la investigación social) con este método se logra la interrelación lógica basada en porcentajes. El teorema se expresa de la siguiente manera: $P(a,b)=q$ y $P(ab, c)=q$ que da como resultado $P(a, bc)= p \times q$.

Actitud de los Responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad Visual; con respecto a su integración socio-laboral en el MPPEs, Bajo la dimensión factor social, desde los sistemas de valores

Los resultados de la investigación se encuentran ubicados en las tablas 19.1, 19.2, 19.3, 19.4, 19.5 y 20.1, 20.2, 20.3, 20.4, 20.5. El 11.8% establece como valores que es difícil estar con una persona con discapacidad visual, y un 70,6% opina que las personas con discapacidad visual no deben estar excluidas de la sociedad.

Del conjunto o proporción relacionada con la dimensión sistema de valores extraemos lo siguiente:

- Se presenta una actitud positiva marcada en considerar la integración social de la persona con discapacidad visual en los centros colectivos.
- El grado porcentual fue alto en una actitud positiva en la inclusión social de las personas con discapacidad visual.

Actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración socio-laboral en el MPPEs, bajo la dimensión factor social, desde la perspectiva de creencias.

Los resultados numéricos se muestran en las tablas 21.1, 21.2, 21.3, 21.4, 21.5, y 22.1, 22.2, 22.3, 22.4, 22.5. En el presente análisis se exponen unas creencias acertadas en cuanto a las habilidades sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual (47.20%), aunque el valor con lo que respecta la actitud contraria y a las erradas o equivocadas creencias se encuentra un porcentaje de 44,36%. Con esto podemos acertar que aún para ser una institución pública donde se aperturan todas estas leyes para la protección e inserción laboral de las personas con discapacidad falta información sobre el tema.

De lo anterior se analiza:

Existe un alto porcentaje en la creencia específica que las personas con discapacidad visual son personas enfermas (47.20%), lo que produce una posición de lastima y tristeza hacia estas personas.

A su vez, existe un 41.20 % que esta totalmente de acuerdo en que las personas con discapacidad visual deben incluirse en la sociedad.

Actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual con respecto a su integración socio-laboral en el MPPEs, bajo la dimensión factor económico en relación a la productividad.

Los resultados numéricos se encuentran en las siguientes tablas: 23.1, 23.2, 23.3, 23.4, 23.5, y 24.1, 24.2, 24.3, 24.4, 24.5. A nivel general observamos una actitud muy positiva hacia las personas con discapacidad visual, en lo que se refiere a su integración social y laboral. Lo observamos en el porcentaje tan elevado de 23.5% en que estas personas son productivas en el trabajo y que tardan el mismo tiempo que otros empleados en realizar un trabajo.

Esto lo podemos observar en el desempeño del trabajo de una persona con discapacidad visual dentro de la institución pública, 41.20% especifican que las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de puntualidad esto es un gran signo de productividad ya que a su vez en cuanto a la duración del tiempo al realizar las tareas es menor y mayor es su rendimiento.

De esto podemos analizar según los porcentajes analizados que la inclusión de las personas con discapacidad visual al MPPEs, no provoca un impacto negativo, ni limitaciones, es de hecho un gran factor de productividad.

Actitud de los responsables de Recursos Humanos hacia las personas con discapacidad visual; con respecto a su integración socio-laboral en el MPPEs, bajo la dimensión factor económico en relación a la rentabilidad en la organización

Los resultados los encontramos en las siguientes Tablas 25.1, 25.2, 25.3, 25.4, 25.5, y 26.1, 26.2, 26.3, 26.4, 26.5. En el siguiente resultado encontramos aspecto positivos ya que con 70.50% las personas aseguran estar totalmente en desacuerdo con que las ganancias del MPPEs, se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad visual, a su vez se encuentran totalmente de acuerdo en que las personas con discapacidad visual saben darle un uso adecuado a sus materiales de trabajo, se guían por normas de higiene y seguridad Industrial, aplican conocimientos y desarrollan tareas aportando y aprendiendo conocimientos.

RESULTADOS DE LA PRUEBA LIKERT:

La puntuación que se le asignó a la dirección de los ítems es positiva, la puntuación es la siguiente:

(+2). Totalmente en desacuerdo

(+1) En desacuerdo.

(0) Indiferente.

(-1) De Acuerdo

(-2) Totalmente de Acuerdo.

En el caso de que el ítem posea una dirección negativa, la calificación se invierte. La sumatoria individual de los ítems nos permite visualizar (marcada actitud negativa, mediana actitud negativa, mediana actitud positiva, marcada actitud positiva) tablas 27 y 28

Total de aseveraciones a favor:

- -26 -25 0 400 223

Total de aseveraciones en contra:

- 92 49 0 -10 -4

Total positivas:

- 764

Total Negativas:

- 65

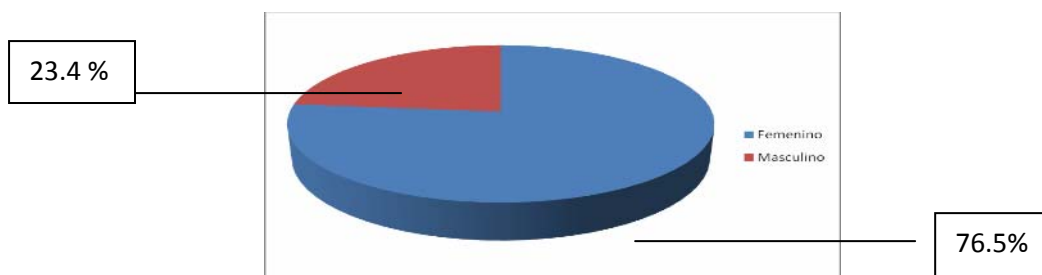
2.- PRESENTACIÓN DE LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS

A. Sexo

Tabla # 5. Distribución de frecuencias de la muestra por sexo

		Sexo			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Femenino	13	76,5	76,5	76,5
	Masculino	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Gráfico #1. Distribución de porcentajes de la muestra según el sexo



A partir de los datos anteriormente señalados, se puede observar que la muestra está representada en un 76.5 % por el sexo femenino, lo que en términos frecuencia equivale a 13 mujeres encuestadas. El 23.4% restante corresponde al sexo masculino lo que se traduce en un total de 4 hombres encuestados.

B. Edad:

Tabla # 6. Distribución de frecuencias de la muestra por Edad

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Numero de años	17	24	63	32,18	9,90
Valid N (listwise)	17				

En los datos presentados, se puede notar que la edad mínima es de 24 años en las personas encuestadas y la edad máxima es de 63 años, dando una media de 32 años.

Los datos demuestran que el 70.6% de los Responsables de Recursos Humanos si conocen sobre las personas con discapacidad visual, y el 29.4 no tienen conocimiento.

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Es importante aclarar ciertos aspectos, a las personas que se les realizo la investigación son Responsables del Departamento de RRHH del MPPEs, por tal motivo se debe considerar para el siguiente análisis que por lo menos estas personas hayan

establecido algún contacto con una persona con discapacidad visual. A su vez tener conocimientos sobre el papel de preparador laboral en el proceso de integración del mismo, y saber que disponibilidad tiene el MPPEs para contratar a personas con discapacidad Visual. A su vez la herramienta utilizada esta conformada por 47 ítems, en el presente análisis se usarán las preguntas que en elección de investigador permiten ver

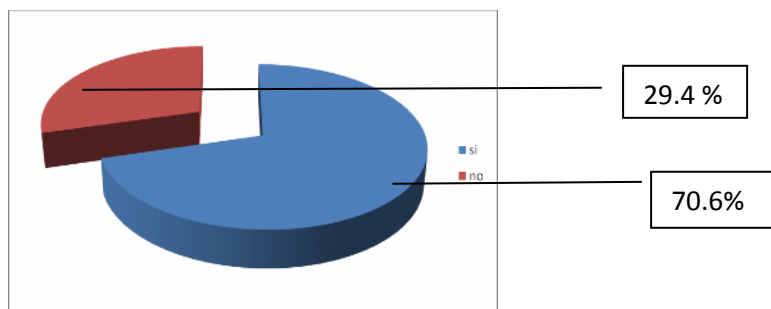
Los resultados de las preguntas se observan a continuación:

¿Conoce a alguna persona que presente discapacidad Visual?

Tabla # 7. Distribución de frecuencias del conocimiento de los responsables de RRHH hacia la discapacidad visual.

Conocimient de personas con discapacidad					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	12	70,6	70,6	70,6
	no	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Gráfico #2. Distribución de porcentajes del conocimiento de los responsables de RRHH hacia la discapacidad visual



En el siguiente resultado se puede observar que existe un porcentaje de 70.6% de la unidad de Recursos Humanos del MPPES, que si conocen a personas con discapacidad visual, punto a favor para la presente investigación.

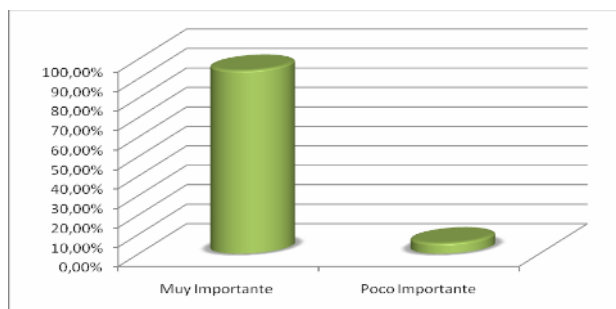
¿Qué importancia le da usted al empleador laboral?

Tabla #8. Distribución de frecuencias de la importancia del empleador laboral

Que importancia le da usted al empleador laboral

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy Importante	16	94,1	100,0	100,0
Missing	System	1	5,9		
Total		17	100,0		

Gráfico #3. Distribución de porcentajes de la importancia del empleador laboral



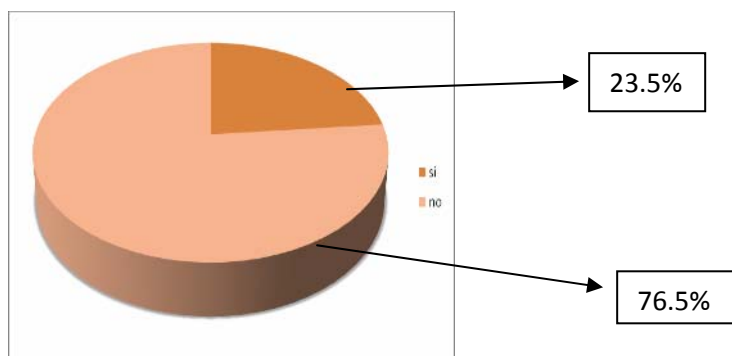
En el presente gráfico podemos observar que la importancia es alta con un 94.1%

¿Conoce usted la figura del preparador laboral?

Tabla # 9. Distribución de frecuencias del conocimiento de la figura del empleador laboral

Conoce la figura de preparador laboral					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	4	23,5	23,5	23,5
	no	13	76,5	76,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Gráfico #4. Distribución de porcentajes del conocimiento de la figura del empleador laboral



En el siguiente análisis solo el 23.5% de los responsables de Recursos Humanos del MPPES, conocen la figura del preparador laboral, y el 76.5% no lo conocen aspecto importante que se debe tomar en cuenta, ya que la figura del empleador laboral como

observamos anteriormente es muy importante y si gran proporción no la conoce, se sugiere impartir mayor conocimiento sobre el proceso y dominio laboral que se debe poseer al momento de contar con personal de discapacidad visual.

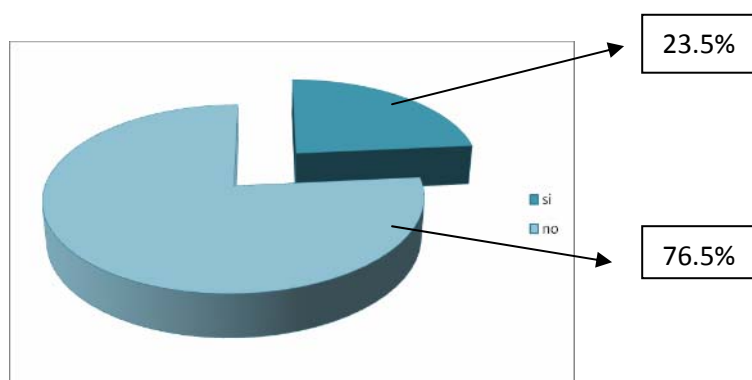
¿Ha realizado usted algún plan estratégico para la preparación y adaptación de los empleados a la integración de personas con discapacidad a la empresa?

Tabla #10. Distribución de frecuencias de la realización de un plan estratégico para la integración de personas con discapacidad visual

Ha realizado algun plan estrategico para la preparacion e inetgracion de personas con discapacidad al ministerio

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	4	23,5	23,5	23,5
No	13	76,5	76,5	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Gráfico # 5. Distribución de porcentajes de la realización de un plan estratégico para la integración de personas con discapacidad visual



Los resultados establecen que un 76.5% han realizado planes estratégicos, aspecto positivo para el proceso de adaptación de las personas con discapacidad visual.

¿Cuál cree usted que es la mejor forma de favorecer el empleo de las personas con discapacidad visual?

Tabla #11. Distribución de frecuencias en la forma de favorecer el empleo de las personas con discapacidad visual

Cual es la mejor forma de favorecer al empleo de las personas con discapacidad visual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Establecer Contratos Indefinidos para garantizar estabilidad	1	5,9	6,3	6,3
	Proporcionar un porcentaje de empleabilidad obligatorio	3	17,6	18,8	25,0
	Proporcionar una adecuada formacion y desarrollo profesional	7	41,2	43,8	68,8
	Hacer promocion de las cualidades profesionales que tienen	5	29,4	31,3	100,0
	Total	16	94,1	100,0	
Missing	System	1	5,9		
Total		17	100,0		

En los presentes datos podemos observar un porcentaje de 41.2%, en la sugerencia de crear formación y desarrollo profesional para las personas con discapacidad visual. A su vez otra forma de favorecer al empleo para estas personas según los porcentajes es promocionar sus cualidades profesionales que obtuvo un porcentaje de 29.4%.

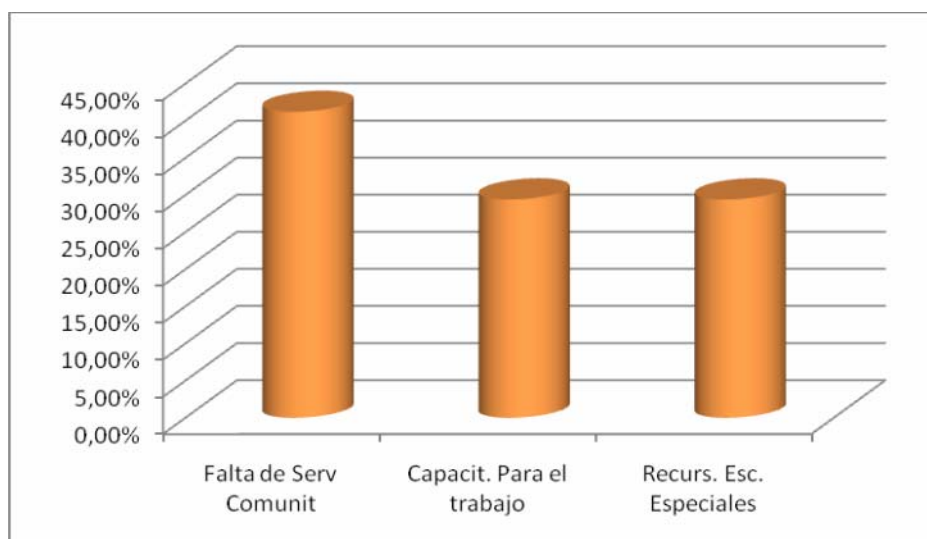
¿Qué obstáculos cree usted más notorios para el proceso de integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual?

Tabla #12. Distribución de frecuencias de los obstáculos más notorios para el proceso de integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual

Cual cree usted es que e obstaculo para el proceso de su integracion mas notorio socio laboral

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Falta de servicios comunitarios	7	41,2	41,2	41,2
	Capacitacion para el trabajo	5	29,4	29,4	70,6
	Recursos de escuelas especiales	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Gráfico #7. Distribución de porcentajes de los obstáculos más notorios para el proceso de integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual



En el presente análisis se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas determinan con un 41.2%, que la falta de servicios comunitarios puede ser un obstáculo para el proceso de integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.

¿Dónde deben trabajar las personas con discapacidad visual?

Tabla # 13. Distribución de frecuencias de los lugares donde deben trabajar las personas con discapacidad visual

Donde deben trabajar las persnas con discapacidad visual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En talleres especiales	1	5,9	5,9	5,9
	En trabajos que no requieran destreza	1	5,9	5,9	11,8
	En trabajos donde requieran destrezas en igual condiciones	15	88,2	88,2	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

En los resultados se puede observar que un 88.2% de los Responsables de Recursos Humanos del MPPES, responden que las personas con discapacidad visual deben laborar en donde requieran destrezas en igual condiciones a los que los mismos presentan.

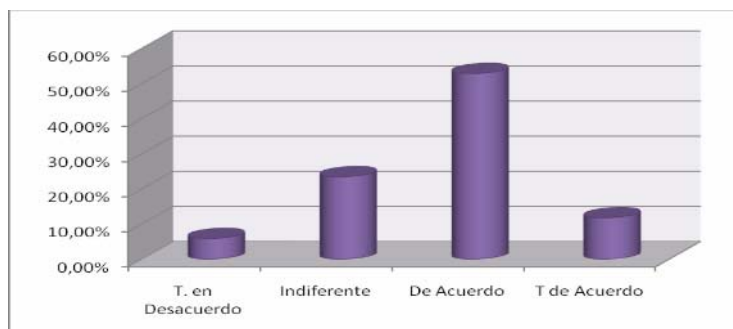
¿Cómo observa usted la actitud del resto de los empleadores de la Zona Metropolitana de Caracas hacia la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual?

Tabla # 14. Distribución de frecuencias de cómo observa la actitud del resto de los empleadores hacia la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual

Como observa la actitud del resto de los empleadores de la ZM hacia la integracion socio laboral de ellos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente en Desacuerdo	1	5,9	6,3	6,3
	Indiferente	4	23,5	25,0	31,3
	De Acuerdo	9	52,9	56,3	87,5
	Totalmente De Acuerdo	2	11,8	12,5	100,0
	Total	16	94,1	100,0	
Missing	System	1	5,9		
	Total	17	100,0		

Gráfico # 8. Distribución de porcentajes de cómo observa la actitud del resto de los empleadores hacia la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual



En resultado expuesto anteriormente se observa una actitud positiva por parte de los responsables de RRHH del MPPES, ya que ello con un 52.9% establecen que las personas deben de estar de Acuerdo en todos los procesos a los que deben someterse los encargados del sistema de inserción laboral para insertar a las personas con discapacidad visual al ámbito laboral. Pero a su vez observamos un porcentaje relevante de 23.5% que fue indiferente en la pregunta aspecto que nos permite concluir que aún falta informar a las personas encargada de RRHH sobre el tema de las personas con discapacidad visual para así aumentar el interés hacia el presente tema.

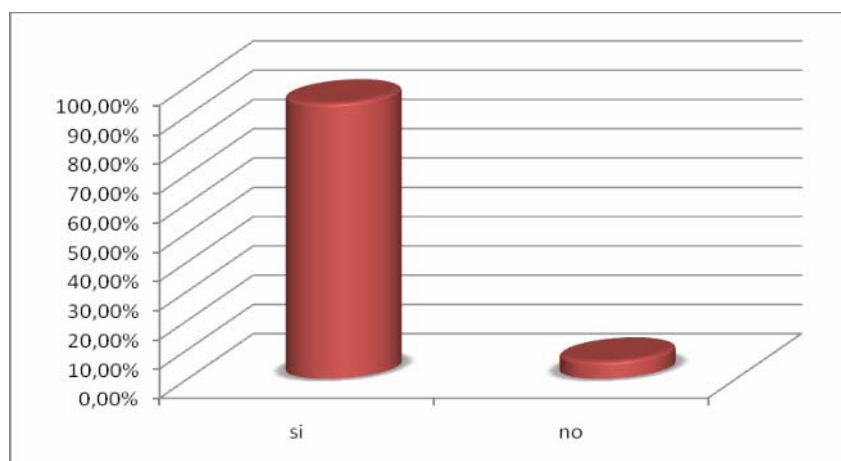
¿La Empresa a la cual representa en este caso MPPES, tiene disponibilidad de emplear personas con discapacidad?

Tabla # 15. Distribución de frecuencias de la disponibilidad del MPPES para emplear personas con discapacidad.

El ministerio tiene disponibilidad de emplear personas con discapacidad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	16	94,1	100,0	100,0
Missing System	1	5,9		
Total	17	100,0		

Gráfico #9. Distribución de porcentajes de la disponibilidad del MPPES para emplear personas con discapacidad.



Los resultados obtenidos, demuestran una actitud positiva para la disponibilidad de incluir personal con discapacidad en el MPPES, con un 94.1%, de hecho actualmente presenta dentro de sus instalaciones personal con discapacidad Visual.

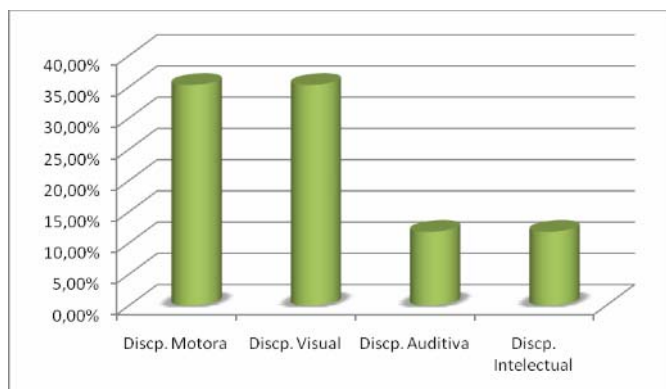
¿Según la actividad de la Empresa MPPES, que usted representa, que tipo de personal con discapacidad se le es más fácil emplear?

Tabla #16. Distribución de frecuencias del tipo de discapacidad que es más fácil de emplear.

Con cual tipo de personal es mas facil emplear

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discapacidad Motora	6	35,3	37,5	37,5
	Discapacidad Visual	6	35,3	37,5	75,0
	Discapacidad Auditiva	2	11,8	12,5	87,5
	Discapacidad Intelctual	2	11,8	12,5	100,0
	Total	16	94,1	100,0	
Missing	System	1	5,9		
Total		17	100,0		

Grafico #10. Distribución de porcentajes del tipo de discapacidad que es más fácil de emplear.



En los datos observamos que según los responsables de RRHH del MPPES, la discapacidad más fácil de emplear es la motora y Visual con un porcentaje representativo del 35.3%.

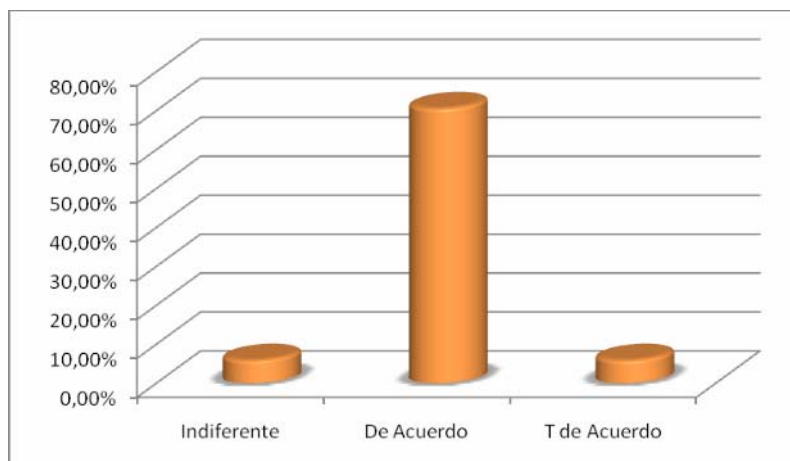
¿Qué importancia le da usted al artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad?

Tabla # 17. Distribución de frecuencias de la importancia que se le da al artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad.

Que importancia le da a la ordenanza 28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Indiferente	1	5,9	7,1	7,1
	De Acuerdo	12	70,6	85,7	92,9
	Totalmente De Acuerdo	1	5,9	7,1	100,0
	Total	14	82,4	100,0	
Missing	System	3	17,6		
Total		17	100,0		

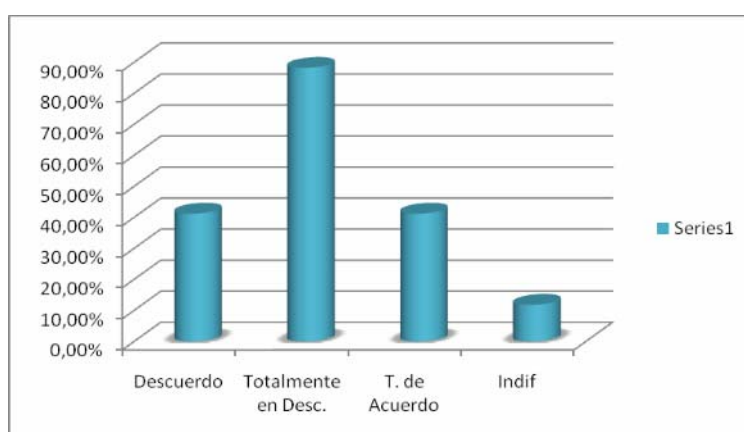
Grafico #11. Distribución de porcentajes de la importancia que se le da al artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad.



¿Las ganancias del MPPEs se ven afectadas por la inserción de personas con discapacidad visual?

Los resultados obtenidos de esta pregunta afirman la importancia que tienen los responsables de RRHH del MPPEs, hacia la pertinente legislación, aspecto que nos permite pensar que el proceso de inserción laboral es apoyado e incentivado en un 82.4% también por las leyes.

Grafico # 12. Distribución de porcentajes de cómo afecta la inserción de las personas con discapacidad en las ganancias del MPPEs.



En los siguientes resultados podemos observar una actitud positiva por parte de los responsables de RRHH del MPPEs, hacia las personas con discapacidad visual ya que los mismo con 88.2% responden que el ministerio no afecta su productividad por que tenga personal con discapacidad visual en sus instalaciones, aspecto que permite deducir que las personas con discapacidad visual podrian ayudar mas bien a su productividad.

En líneas generales se tiene una actitud favorable hacia la contratación de las personas con discapacidad visual, sin embargo aún falta información sobre el tema. También se detectó un alto conocimiento de la ley para Personas con discapacidad, pero podemos decir que estas personas contratan a las personas con discapacidad por se le sus habilidades ya que estas permiten llenar las expectativas del puesto solicitado, a su vez lo importante es guiarse por los lineamientos internos del MPPEs o en este caso de cualquier institución pública, donde ahorita es de gran auge el insertar personal con discapacidad.

CONCLUSIONES

Luego de haber presentado y analizado los resultados de la investigación, en el siguiente capítulo se ofrecen las conclusiones y recomendaciones finales del trabajo de grado.

La presente investigación es llevada en una institución pública como lo es El Ministerio para el Poder Popular de la Educación Superior (MPPEs), el cual entre sus objetivos tiene generar un espacio como institución pública en el área de inserción laboral para personas con discapacidad, definiendo lineamientos de políticas para una mejor calidad de vida de estas personas y un mayor porcentaje de productividad.

Es importante aclarar que el enfoque de este trabajo se centro en una unidad de análisis que no constituye la mayoría, sino más bien una minoría de la Institución, como lo son los Responsables del Departamento de Recursos Humanos. En todo caso, la orientación fundamental del estudio es describir las actitudes de estas personas, por ser las encargadas como proceso directo para apertura de una persona con discapacidad, al ingresar en una empresa o institución.

En líneas generales, la inserción laboral según las actitudes de los responsables de recursos humanos se puede sintetizar en los siguientes aspectos:

- Los medios de reclutamientos del MPPEs, es según el tipo de discapacidad donde según la investigación la más solicitada por el mismo es la discapacidad Visual y Motora.
- Prácticamente la discapacidad del individuo al ser reclutado es conocida, esto lo observamos con un 70.6% según la investigación, pero en sugerencia falta información sobre el tema de discapacidad, debería existir un mayor conocimiento sobre las personas con discapacidad visual.

Los resultados demuestran que aun se debe persistir en la consolidación de una sociedad inclusiva hacia las personas con discapacidad, se sugiere que recursos humanos ajuste su propia política, según los conocimientos y procesos de reclutamiento y selección, pues los responsables de esta área son los que inician una vida laboral en las personas con discapacidad visual.

Por otro lado se observo una actitud positiva en relación al tema, estas intensiones en trabajar con una persona con discapacidad visual debe intensificarse, ya que permitirá el incremento y el desempeño de estas personas en desarrollarse de manera satisfactoria.

Por largos tiempos el trabajo, la educación y la creación de derechos fueron desconocidos por las personas con discapacidad visual, es por ello que el Ministerio Para el Poder Popular de la Educación Superior (MPPES), es un eje central, ya que desde el 2004 esta institución ha venido trabajando iniciativas sobre el tema de discapacidad, lo que busca es precisamente mostrar una realidad que hasta ahora parecía oculta o que no tenía cabida en nuestra educación superior. Los indicios hasta ahora descubiertos son alarmantes: pese a que según la OPS/OMS el 10% de los venezolanos presentan alguna discapacidad en las instituciones públicas como Ministerios, instituciones de Educación representan muchísimo menos del 1%, y en otras simplemente o no los hay o no llevan ningún registro.

Los mecanismos de exclusión son variados, algunos son de hecho y otros de derechos, todos inconstitucionales pero tremendamente eficaces para mantener la exclusión; y van desde las barreras arquitectónicas, pasando por los mecanismos de ingreso y los diseños curriculares.

Pero existen iniciativas muy importantes y que se lograron tomar de varias instituciones las cuales son:

- Confrontar las autoridades y comunidades con el problema de exclusión a efectos de sensibilizar y provocar un cambio cultural necesario para logara emprender cambios.
- Promover la participación protagónica de los propios afectados, a través de sus organizaciones naturales de modo que se conviertan en una apertura permanente, permitiendo que las instituciones tanto públicas como privadas cumplan de manera cordial con lo contenido en los artículos 81 y 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Es imprescindible tratar la parte teórica de la discapacidad, al mismo tiempo que se aborda la parte práctica, la atención, la prevención y los servicios que existen para estas personas para caracterizar con mayor profundidad sus debilidades y fortalezas en el ámbito social, legal y a nivel de la comunidad. Por ejemplo cuando se investiga sobre un modelo social es simplemente un conjunto de ideas que expresaron personas con discapacidad. Cuando se observa el modelo médico en conclusión no es más que la búsqueda de una cura, de tratamiento y rehabilitación.

Cuando hablamos de igualdad, hablamos de igualdad en general, por eso el objetivo de esta investigación es estudiar la actitud de los responsables en aperturar el mundo laboral de las personas con discapacidad visual en su inserción para trabajar dignamente y adecuadamente. Muchas cosas deben hacerse para lograr la inclusión de las personas con discapacidad, porque casi todas las personas con discapacidad se han graduado y han tenido que pasar por más de un tropiezo en su paso por las universidades y en el mundo laboral.

Se necesita el apoyo de mucha gente, se trata de discutir el tema, estudiarlo para sentirse identificado con lo que se esta haciendo, se debe ser repetitivo, reiterar para que se logre cumplir un mandato constitucional y social hacia las personas con discapacidad.

Es necesaria la orientación, información, sensibilización y concientización de todos los responsables de Recursos Humanos y la comunidad en general para apoyar la integración, y favorecer de manera efectiva a nivel macro y micro del territorio nacional.

Entre algunas sugerencias tenemos, que se preparen a las personas que conforman los departamentos de Recursos Humanos de las diversas instituciones públicas en la atención hacia las personas con discapacidad; que le den la oportunidad de demostrar que tienen herramientas para llegar a ser verdaderos profesionales capaces, que se enteren que pueden desenvolverse y que no existen las barreras, solo aquellas que el mismo hombre ha creado. No son personas diferentes, necesitan las mismas cosas y el superarse es una de ellas, tienen competencias para lograr lo que se proponen y no es difícil si se trabaja para ello, es por eso que se necesita cada vez más

personas con una visión abierta y una buena actitud, ya que vivimos en un mundo en donde la integración de las personas con discapacidad es esencial. Es por ello que esta investigación al igual que muchas que se han entregado en años anteriores es un gran paso, ya que estas personas se forman en las universidades con el sueño de salir a la calle para ser un ejemplo en su comunidad y para todos.

La desigualdad lleva a la formulación de políticas, a nivel nacional y a nivel de las propias empresas e instituciones públicas, que permitan los procesos de inclusión. Sin embargo, las políticas no se reducen exclusivamente a los aspectos físicos que favorecen al ingreso y permanencia, sino que ellas deben orientarse significativamente hacia los aspectos laborales y culturales para realmente proporcionar los saberes y minimizar el abandono y deserción que muchas veces produce un ambiente hostil. Muchas son las áreas de las políticas necesarias dada la carencia de información, la poca formación de preparadores laborales, la ausencia de normas específicas para la atención de diversidades de personas con discapacidad. La ausencia de incentivos para el ingreso en las organizaciones, y las prácticas sociales es lo que en sí reproducen las exclusiones.

RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, se hicieron las siguientes recomendaciones en conjunto con la investigación llevada a cabo con el MPPEs:

- Promover a través de las jornadas de divulgación y de los medios de comunicación, la eliminación de las barreras arquitectónicas y la adecuación de la planta física de las instituciones Públicas, a fin de garantizar la accesibilidad plenas de las personas con discapacidad.
- Fomentar en espacios de recreación y esparcimientos (cines, teatros, discotecas) la integración de las personas con discapacidad visual y de cualquier otro tipo para que ellas compartan con familiares y amigos no aislados. Se sugieren información por parlantes para las personas ciegas.
- Realizar encuestas en las distintas empresas e instituciones públicas, a fin de conocer su estructura física adecuada para todas las personas con discapacidad.
- Continuar con la jornada de sensibilización incorporando a profesionales, autoridades y comunidad en general, vinculada con las barreras arquitectónicas.
- Presentar las propuestas de eliminación de las barreras sociales a las alcaldías, gobernaciones, ministerios, etc.; a fin de dar a conocer la problemática e involucrar a sus representantes en la búsqueda de soluciones.
- Dar aplicación a las normas COVENIN 2733-90, en la construcción de nuevas sedes.
- Promover la creación de diversas formas de señalización en los espacios físicos y edificaciones que sean útil a las personas con discapacidad; por ejemplo jardines con diferentes plantas en cada área de trabajo para la ubicación de personas ciegas, y colocar ambiente musical en sus diferentes áreas de trabajo.

- Dar charlas en todas las áreas de trabajo, Ministerios, centros de comidas rápidas, para lograr una buena comunicación con las personas que tienen discapacidad.
- Generar los cambios y adaptaciones en las comunidades desde las instituciones para aumentar la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- Dotar los diversos centros de trabajos de transporte adecuado para personas con discapacidad.
- Conformar equipos multidisciplinarios en los diversos centros de trabajo integrados por psicólogos, orientadores para una atención adecuada para las personas con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albin, J.M (1992). *Quality improvement in employment and other human services, managing for quality through change*. Baltimore: Paul Brookes.
- Aramayo, M. (2003). *La Discapacidad: integración de una visión médica y una perspectiva social*. Caracas, Editorial de la Facultad de Medicina.
- Aramayo, M. (2005). *Discapacidad: construcción de un modelo teórico venezolano*. Caracas, UCV, Editorial de la Facultad de Medicina
- Aramayo, M (2005). *Universidad y Diversidad*. Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos* (5° Edición). Santa Fe de Bogotá. Mc Graw - Hill Interamericana, S.A.
- Constitución de la República de Venezuela* (1961). Gaceta Oficial de la República de Venezuela No 662 (Extraordinario), Enero 23 de 1961. Caracas, Venezuela.
- De Lorenzo, Rafael (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 50.
- Dornbusch, R. (1990). *Economía*. México: Mc Graw Hill.
- Dugarte, E. (2007). *Actitudes que se involucran en el proceso de integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual*. Caracas. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Flores, M. (2007). *Jornada de Integración Sociolaboral de las Personas con Discapacidad*.
- Fundación Prevent de España. (2006). *Actitudes Sociales de Rechazo hacia las Personas con Discapacidad*.
- García, Ortega y Rocco (2005) *Algunas Características de la Población de discapacitados en Venezuela: énfasis en su situación Laboral*. Revista temas de Coyuntura 51. Caracas: UCAB.

García, G. (2006). *Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas orientadas a su inserción)*.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad Católica Andrés Bello, N° 42, pp. 59-108.

González, M. (1985). *La Integración del Sujeto con Necesidades Especiales. Manual del Estudiante*. Caracas. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.

Guzmán, R. (1996). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. 9o Edición. Caracas. Editorial Julio R. Alfonso Sotillo.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. Segunda edición. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R. et al. (1999). *Metodología de la Investigación*, México. D.F: Editorial Mc Graw- Hill Interamericana.

Santrock, J., Francke R., González, H.(2003). *Introducción a la psicología. Psicología organizacional*. México. McGraw Hill.

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). *Variables del apoyo, la persona y el empleo. Breve exposición de la investigación desarrollada*. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Investigación, innovación y cambio*. Salamanca: Amarú Ediciones.

Ley Para Personas con Discapacidad (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38598 (Extraordinario). Enero 5 de 2007.

Pulval (2008). *La Informática: una Herramienta de Inclusión Cultural- Académica para los estudiantes de discapacidad visual de la UCV*. Caracas. Facultad de Humanidades y Educación.

Machado de Acedo, C. (1966). *Actitudes ante el cambio social*. Caracas. Ediciones del cuatricentenario de Caracas.

Machado de Acedo, C. (2004). *Apuntes sobre la evolución histórica para personas con discapacidad Visual en Cuba*. Acimed. Vol. Issue 4, p. 125- 134, art. Issn 10249435.

Morales F., Moya M., Reboloso E., Fernández J. M., Huici C., Márquez J., Páez M., Pérez j. (1999). *Psicología Social*. 1º Ed. en español. Madrid: Edit Mc Graw Hill.

O'Brien, John (1989). *Accomplishment of supported employment in leadership for supported employment*. Lithonia: RSA.

O'Bryan, A. (2000). *Más allá del objetivo laboral: como una visión de la integración plena replantea la evaluación del empleo con apoyo*. Reino Unido. Nacional Development Team.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud*. Ginebra.

Organización Mundial de la salud (OMS) (2001). *Clasificación Internacional del funcionamiento, las Discapacidades y la salud*. Ginebra.

Organización Internacional del trabajo (OIT) (2001). *Repertorio de recomendaciones práctica sobre la gestión de discapacidades en el lugar de trabajo*.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1985) *Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984*. Oficina Internacional del Trabajo. 1º Ed., Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T) (1998). *Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas*. (1º Edición), Ginebra.

República Bolivariana de Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1999. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453.

Rokeach, M. (1974). Naturaleza de las actitudes. En *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales* (Vol. I, p. 21). Madrid.

Sabino, A.C (2000) *El proceso de Investigación. Una Introducción Teórica – Práctica*, Caracas: Editorial Panapo.

Sampieri R., Collado F., Lucio P. (1998). *Metodología de la Investigación*. México .Sed Edición. Edit Mc Graw Hill.

Salkind, N. J. (1999). *Métodos de Investigación (3º Ed.)*. México: Editorial Prentice Hall.

Sánchez, J (1993). *La Discapacidad y el Trabajo*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

Seoane, M. (1998) *Legislación sobre las Personas con Discapacidad para su Inserción Sociolaboral*. Montevideo: Cinterfor.

Sierra Bravo, R. (1995). *Técnicas de la Investigación Social. Teoría y Ejercicios* (10º Ed.) Madrid: Paraninfo.

Universidad Católica Andrés Bello (1985) *Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales*. 16 y 17.

Universidad Católica Andrés Bello (1987). *Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 19.

Universidad Católica Andrés Bello (1996). *Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales*. 32.

Verdugo, M. y Jordán F. *Situación Actual del Empleo con Apoyo en España*. *Revista Siglo Cero*, 175, vol.29, (1), 23-31.

Verdugo, M.A y Jordán De Verriés (2001). *Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables*. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.

Páginas Web Consultadas:

Augusto, López- Zafra y Mtz. De Antoñana. *Introducción a la Psicología Social*. Jaén: Del Lunar. 2004. Consultado el 08 de Enero del 2008 en la World Wide Web:<http://www4.ujaen.es/~maguilar/documentos/TrabajoSocial/lasactitudes.pdf>)

(Bruyère, 2002) La seguridad ocupacional, salud y discapacidad sin discriminación en el lugar de trabajo: cumpliendo con requisitos dobles. Cornell University. Consultado el 01 de Diciembre del 2007 en la World Wide Web:

http://www.ilr.cornell.edu/edi/hr_tips/espanol/articulo.cfm?b_id=59&view_all=true

Hernández (2007). *Estrategias de contratación de Recursos Humanos en las empresas de Servicio*. Consultado el 21 de Julio del 2008 en la World Wide Web <http://www2.scielo.org.ve/pdf/ferm/v17n48/art07.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (Homepage): Consultado el 10 de Enero de 2008 en la World Wide Web: www.ine.gov.ve

Instituto Nacional de Estadística: Consultado el 12 de Enero de 2008 en la World Wide Web: www.ine.es/.

Ministerio del Poder Popular Para la Educación Superior: Consultado el 10 de Marzo de 2009 en la World Wide Web: www.mes.com.ve

ANEXOS

18. Puntuación y Confiabilidad del Instrumento

Tabla # 18.1 Puntuación y Confiabilidad del Instrumento. Primera Mitad.

Sub Dimensión	Ítems	TD*fi	D*fi	I*fi	A*fi	TA*fi	Puntaje Total
Creencias	Las personas con discapacidad visual son enfermas	8	5	1	2	1	17
Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual deben mantenerse separadas de la sociedad	12	4	1	0	0	28
Sistema de Valores	Es más difícil estar con una persona con discapacidad visual, que con una persona con otro tipo de discapacidad física	2	8	4	2	1	8
Creencias	Las personas con discapacidad visual no pueden cuidarse de si mismos	4	10	1	1	1	15
Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual no son capaces de desarrollar habilidades sociales de respeto.	11	6	0	0	0	28
Rentabilidad	Las personas con discapacidad visual no le dan un uso adecuado al material con que tiene que trabajar.	4	11	2	0	0	19
Productividad	Las personas con discapacidad visual son menos productivos en el trabajo.	4	12	1	0	0	20
Creencias	Las personas con discapacidad visual no pueden manejar emergencias.	2	6	1	7	0	3
Rentabilidad	Las ganancias del ministerio se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad.	8	7	0	0	0	23
Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual pueden desempeñar trabajos útiles a la comunidad.	9	0	0	8	0	-1
Creencias	Las personas con discapacidad son personas con pleno derecho.	1	0	0	11	5	9
Creencias	Las personas con discapacidad visual	1	0	0	8	8	22

	pueden realizar una aseo personal adecuado de forma individual.						
Creencias	Las personas con discapacidad visual pueden comunicarse de manera efectiva con otras personas.	0	0	1	8	8	24
Productividad	Las personas con discapacidad visual tienen habilidades y destrezas que le permiten desenvolverse eficazmente en un oficio.	0	0	1	6	10	26
Productividad	Las personas con discapacidad visual se pueden desempeñar laboralmente dentro de la empresa que usted presenta.	0	0	1	6	10	26
Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de honestidad.	0	0	0	6	11	28
Rentabilidad	Las personas con discapacidad visual pueden respetar normas tanto internas del ministerio como las de higiene y seguridad industrial.	0	0	1	7	9	25
Productividad	Las personas con discapacidad visual desarrollan trabajos mecánicos sin presentar algún inconveniente.	0	7	4	4	2	1
Puntuación Total							321

Tabla #18.2. Puntuación y Confiabilidad del Instrumento. Segunda Mitad.

N° Ítems	Dimensión	Sub Dimensión	Ítems	TD*fi	D*fi	I*fi	A*fi	TA*fi	Puntaje Total
1	Factor Social	Creencias	No me siento bien estando con una persona con discapacidad visual.	9	6	1	1	0	23
2	Factor Social	Sistema de Valores	Me siento triste cuando veo a una persona con discapacidad visual.	3	7	2	5	0	8
3	Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad no pueden sostener amistades sostenidas.	10	6	1	0	0	26
4	Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual no son capaces de desarrollar habilidades sociales de puntualidad.	10	7	0	0	0	27
5	Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual no poseen un rendimiento adecuado en el trabajo que realizan.	5	12	0	0	0	22
6	Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual tardan más tiempo que el resto de los empleados en realizar un trabajo.	1	4	4	8	0	-2
7	Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual se les dificultan entender noticias de un evento.	3	11	1	2	0	15
8	Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad no pueden desplazarse de manera responsable e individual fuera del hogar.	3	12	2	0	0	18
9	Factor Económico	Rentabilidad	Las personas con discapacidad visual no pueden aprender a aplicar conocimientos y desarrollar tareas.	4	12	1	0	0	20
10	Factor Social	Sistema de Valores	A las personas con discapacidad visual se les debe brindar las mismas oportunidades que al resto de la colectividad.	0	0	1	5	11	27
11	Factor Social	Sistema de Valores	Se debe hacer algo para incluir a las personas con discapacidad visual en la sociedad.	1	0	1	4	11	24
12	Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual pueden colaborar con las tareas del hogar.	0	0	2	8	7	22

13	Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos.	0	0	1	5	11	27
14	Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual son capaces de obtener y conservar un empleo adecuado a sus capacidades y limitaciones.	0	0	1	7	9	25
15	Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales como responsabilidad.	0	0	1	6	10	26
16	Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de cooperación.	0	0	1	5	11	27
17	Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual al realizar un oficio tiene iniciativa y son responsables, limpios y ordenados.	0	0	1	8	8	24
18	Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos	0	0	1	5	11	27
Puntuación Total									386

Tabla 19. Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Social, Sub-Dimensión Sistema de Valores. Aseveraciones en Contra.

Tabla 19.1

<i>En total desacuerdo con las afirmaciones en contra de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual deben mantenerse separadas de la sociedad.	70,60%	
2. Me siento triste cuando veo a una persona con discapacidad visual.	17,60%	25,00%
3. Es más difícil estar con una persona con discapacidad visual, que con una persona con otro tipo de discapacidad física.	11,80%	
4. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de respeto.	0,00%	

Tabla 19.2

<i>Desacuerdo con las afirmaciones en contra de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual deben mantenerse separadas de la sociedad.	29,40%	
2. Me siento triste cuando veo a una persona con discapacidad visual.	41,20%	29,43%
3. Es más difícil estar con una persona con discapacidad visual, que con una persona con otro tipo de discapacidad física.	47,10%	
4. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de respeto.	0,00%	

Tabla 19.3

<i>Indiferente hacia las afirmaciones en contra de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
---	---------------------------	----------------------------

1. Las personas con discapacidad visual deben mantenerse separadas de la sociedad.	59,00%	
2. Me siento triste cuando veo a una persona con discapacidad visual.	11,80%	23,56%
3. Es más difícil estar con una persona con discapacidad visual, que con una persona con otro tipo de discapacidad física.	23,50%	
4. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de respeto.	0,00%	

Tabla 19.4

<i>De acuerdo con las afirmaciones en contra de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual deben mantenerse separadas de la sociedad.	0,00%	
2. Me siento triste cuando veo a una persona con discapacidad visual.	29,40%	19,13%
3. Es más difícil estar con una persona con discapacidad visual, que con una persona con otro tipo de discapacidad física.	11,80%	
4. Las personas con discapacidad visual no son capaces de desarrollar habilidades sociales de respeto.	35,30%	
<i>Totalmente de acuerdo con las afirmaciones en contra de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual</i>		
1. Las personas con discapacidad visual deben mantenerse separadas de la sociedad.	0,00%	
2. Me siento triste cuando veo a una persona con discapacidad visual.	0,00%	30,93%

Tabla 20.1

3. Es más difícil estar con una persona con discapacidad visual, que con una persona con otro tipo de discapacidad física.	59,00%
7. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de respeto.	64,70%

<i>En total desacuerdo con las afirmaciones a favor de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden desempeñar trabajos útiles a la comunidad.	52,90%	
2. A las personas con discapacidad visual se les debe brindar las mismas oportunidades que al resto de la colectividad.	0,00%	
3. Se debe hacer algo para incluir a las personas con discapacidad visual en la sociedad.	5,90%	9,80%
4. Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al	0,00%	

trabajo que al resto de los ciudadanos.	
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de honestidad.	0,00%
6. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de cooperación.	0,00%

Tabla 20.2

<i>Desacuerdo con las afirmaciones a favor de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden desempeñar trabajos útiles a la comunidad.	0,00%	
2. A las personas con discapacidad visual se les debe brindar las mismas oportunidades que al resto de la colectividad.	0,00%	
3. Se debe hacer algo para incluir a las personas con discapacidad visual en la sociedad.	0,00%	0,00%
4. Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos.	0,00%	
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de honestidad.	0,00%	
6. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de cooperación.	0,00%	

Tabla 20.3

<i>Indiferente hacia las afirmaciones a favor de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden desempeñar trabajos útiles a la comunidad.	0,00%	
2. A las personas con discapacidad visual se les debe brindar las mismas oportunidades que al resto de la colectividad.	5,90%	
3. Se debe hacer algo para incluir a las personas con discapacidad visual en la sociedad.	0,00%	2,95%
4. Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos.	5,90%	
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar	0,00%	

habilidades sociales de honestidad.

6. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de cooperación. 5,90%

Tabla 20.4

<i>De acuerdo con las afirmaciones a favor de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden desempeñar trabajos útiles a la comunidad.	47,10%	
2. A las personas con discapacidad visual se les debe brindar las mismas oportunidades que al resto de la colectividad.	29,40%	
3. Se debe hacer algo para incluir a las personas con discapacidad visual en la sociedad.	23,50%	
4. Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos.	29,40%	32,35%
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de honestidad.	35,30%	
6. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de cooperación.	29,40%	

Tabla 20.5

<i>Totalmente de acuerdo con las afirmaciones a favor de las habilidades sociales y de la integración sociolaboral de personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden desempeñar trabajos útiles a la comunidad.	0,00%	
2. A las personas con discapacidad visual se les debe brindar las mismas oportunidades que al resto de la colectividad.	64,70%	
3. Se debe hacer algo para incluir a las personas con discapacidad visual en la sociedad.	64,70%	
4. Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos.	64,70%	53,88%
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar	64,70%	

habilidades sociales de honestidad.

6. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de cooperación.

64,70%

Tabla 21. Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Social, Sub-Dimensión Creencias. Aseveraciones en Contra.

Tabla 21.1

<i>Totalmente Desacuerdo con las afirmaciones sobre creencias en contra de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son enfermas.	47,10%	15,13%
2. No me siento bien estando con una persona con discapacidad visual.	52,90%	
3. Las personas con discapacidad no pueden sostener amistades sostenidas.	0,00%	
4. Las personas con discapacidad visual no pueden cuidarse de si mismo	5,90%	
5. A las personas con discapacidad visual se les dificulta entender noticias de un evento.	0,00%	
6. Las personas con discapacidad visual no pueden manejar emergencias.	0,00%	
7. Las personas con discapacidad no pueden desplazarse de manera responsable e individual fuera del hogar.	0,00%	

Tabla 21.2

<i>Desacuerdo con las afirmaciones sobre creencias en contra de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son enfermas.	29,40%	17,65%
2. No me siento bien estando con una persona con discapacidad visual.	35,30%	
3. Las personas con discapacidad no pueden sostener amistades sostenidas.	0,00%	
4. Las personas con discapacidad visual no pueden cuidarse de si mismos	5,90%	

5. Las personas con discapacidad visual no pueden entender noticias de un evento.	11,80%
6. Las personas con discapacidad visual no pueden manejar emergencias.	41,20%
7. Las personas con discapacidad no pueden desplazarse de manera responsable e individual fuera del hogar.	0,00%

Tabla 21.3

<i>Indiferente hacia las afirmaciones sobre creencias en contra de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son enfermas.	5,90%	6,74%
2. No me siento bien estando con una persona con discapacidad visual.	5,90%	
3. Las personas con discapacidad no pueden sostener amistades sostenidas.	5,90%	
4. Las personas con discapacidad visual no pueden cuidarse de si mismos	5,90%	
5. Las personas con discapacidad visual se les dificulta entender noticias de un evento.	5,90%	
6. Las personas con discapacidad visual no pueden manejar emergencias.	5,90%	
7. Las personas con discapacidad no pueden desplazarse de manera responsable e individual fuera del hogar.	11,80%	

Tabla 21.4

<i>De acuerdo con las afirmaciones sobre creencias en contra de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son enfermas.	11,80%	40,30%
2. No me siento bien estando con una persona con discapacidad visual.	5,90%	
3. Las personas con discapacidad no pueden sostener amistades sostenidas.	35,30%	
4. Las personas con discapacidad visual no pueden cuidarse de si mismos	58,50%	
5. Las personas con discapacidad visual no pueden entender noticias de un evento.	64,70%	
6. Las personas con discapacidad visual no pueden manejar emergencias.	35,30%	
7. Las personas con discapacidad no pueden desplazarse de manera responsable e individual fuera del hogar.	70,60%	

Tabla 21.5

<i>Totalmente de acuerdo con las afirmaciones sobre creencias en contra de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son enfermas.	5,90%	19,31%
2. No me siento bien estando con una persona con discapacidad visual.	0,00%	
3. Las personas con discapacidad no pueden sostener amistades sostenidas.	58,80%	
4. Las personas con discapacidad visual no pueden cuidarse de si mismos	23,50%	
5. Las personas con discapacidad visual se les dificulta entender noticias de un evento.	17,60%	
6. Las personas con discapacidad visual no pueden manejar emergencias.	11,80%	

7. Las personas con discapacidad no pueden desplazarse de manera responsable e individual fuera del hogar.	17,60%
--	--------

Tabla 22. Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Social, Sub-Dimensión Creencias. Aseveraciones a favor.

Tabla 22.1

Tabla 22.1

<i>Totalmente Desacuerdo con las afirmaciones sobre creencias a favor de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad son personas con pleno derecho.	5,90%	
2. Las personas con discapacidad visual pueden realizar un aseo personal adecuado de forma individual.	5,90%	
3. Las personas con discapacidad visual pueden colaborar con las tareas del hogar.	0,00%	2,36%
4. Las personas con discapacidad visual pueden comunicarse de manera efectiva con otras personas.	0,00%	
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales como responsabilidad.	0,00%	

Tabla 22.2

<i>Desacuerdo con las afirmaciones sobre creencias a favor de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad son personas con pleno derecho.	0,00%	
2. Las personas con discapacidad visual pueden realizar un aseo personal adecuado de forma individual.	0,00%	
3. Las personas con discapacidad visual pueden colaborar con las tareas del hogar.	0,00%	0,00%
4. Las personas con discapacidad visual pueden comunicarse de manera efectiva con otras personas.	0,00%	
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales como responsabilidad.	0,00%	

Tabla 22.3

<i>Indiferencia hacia las afirmaciones sobre creencias a favor de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad son personas con pleno derecho.	0,00%	
2. Las personas con discapacidad visual pueden realizar un aseo personal adecuado de forma individual.	0,00%	
3. Las personas con discapacidad visual pueden colaborar con las tareas del hogar.	11,80%	4,72%
4. Las personas con discapacidad visual pueden comunicarse de manera efectiva con otras personas.	5,90%	
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales como responsabilidad.	5,90%	

Tabla 22.4

<i>De acuerdo con las afirmaciones sobre creencias a favor de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad son personas con pleno derecho.	29,40%	
2. Las personas con discapacidad visual pueden realizar un aseo personal adecuado de forma individual.	47,10%	
3. Las personas con discapacidad visual pueden colaborar con las tareas del hogar.	47,10%	41,20%
4. Las personas con discapacidad visual pueden comunicarse de manera efectiva con otras personas.	47,10%	
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales como responsabilidad.	35,30%	

Tabla 22.5

<i>Totalmente de acuerdo con las afirmaciones sobre creencias a favor de las habilidades y competencias sociales que desarrollan las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad son personas con pleno derecho.	64,70%	
2. Las personas con discapacidad visual pueden realizar un aseo personal adecuado de forma individual.	4,00%	
3. Las personas con discapacidad visual pueden colaborar con las tareas del hogar.	47,20%	44,36%
4. Las personas con discapacidad visual pueden comunicarse de manera efectiva con otras personas.	47,10%	
5. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales como responsabilidad.	58,80%	

Tabla 23. Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Económica, Sub-Dimensión Productividad. Aseveraciones en Contra.

Tabla 23.1

<i>Totalmente desacuerdo con las afirmaciones en contra de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son menos productivos en el trabajo.	23,50%	23,50%
2. Las personas con discapacidad visual se les dificulta de desarrollar habilidades sociales de puntualidad.	0,00%	
3. Las personas con discapacidad visual causan perdidas en el trabajo que realizan.	0,00%	
4. Las personas con discapacidad visual tardan más que el resto de los empleados en realizar un trabajo.	0,00%	

Tabla 23.2

<i>En desacuerdo con las afirmaciones en contra de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son menos productivos en el trabajo.	70,60%	
2. Las personas con discapacidad visual se les dificulta de desarrollar habilidades sociales de puntualidad.		29,43%
3. Las personas con discapacidad visual causan perdidas en el trabajo que realizan.		
4. Las personas con discapacidad visual tardan más que el resto de los empleados en realizar un trabajo.	47,10%	

<i>Indiferente hacia las afirmaciones en contra de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son menos productivos en el trabajo.	5,90%	
2. Las personas con discapacidad visual se les dificulta de desarrollar habilidades sociales de puntualidad.		

- | | |
|--|--------|
| 3. Las personas con discapacidad visual causan pérdidas en el trabajo que realizan. | 29,45% |
| 4. Las personas con discapacidad visual tardan más que el resto de los empleados en realizar un trabajo. | 23,50% |

Tabla 23.4

<i>De acuerdo con las afirmaciones en contra de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual son menos productivos en el trabajo.	0,00%	
2. Las personas con discapacidad visual se les dificulta de desarrollar habilidades sociales de puntualidad.	41,20%	33,83%
3. Las personas con discapacidad visual causan pérdidas en el trabajo que realizan.	70,60%	
4. Las personas con discapacidad visual tardan más que el resto de los empleados en realizar un trabajo.	23,50%	
<i>Totalmente de acuerdo con las afirmaciones en contra de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>		
1. Las personas con discapacidad visual son menos productivos en el trabajo.	0,00%	
2. Las personas con discapacidad visual se les dificulta de desarrollar habilidades sociales de puntualidad.	58,80%	23,53%
3. Las personas con discapacidad visual causan pérdidas en el trabajo que realizan.	29,40%	
4. Las personas con discapacidad visual tardan más que el resto de los empleados en realizar un trabajo.	5,90%	

Tabla 24. Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Económica, Sub-Dimensión Productividad. Aseveraciones a Favor.

Tabla 24.1

<i>En total desacuerdo con las afirmaciones a favor de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual tienen habilidades y destrezas que le permiten desenvolverse eficazmente en un oficio.	0,00%	

2. Las personas con discapacidad visual son capaces de obtener y conservar un empleo adecuado a sus capacidades y limitaciones	0,00%	
3. Las personas con discapacidad visual se pueden desempeñar laboralmente dentro de la empresa que usted presenta.	0,00%	
4. Las personas con discapacidad visual al realizar un oficio tiene iniciativa y son responsables, limpios y ordenados.	0,00%	0,00%
5. Las personas con discapacidad visual desarrollan trabajos mecánicos sin presentar algún inconveniente.	0,00%	

Tabla 24.2

<i>Desacuerdo con las afirmaciones a favor de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual tienen habilidades y destrezas que le permiten desenvolverse eficazmente en un oficio.	0,00%	
2. Las personas con discapacidad visual son capaces de obtener y conservar un empleo adecuado a sus capacidades y limitaciones	0,00%	41,20%
3. Las personas con discapacidad visual se pueden desempeñar laboralmente dentro de la empresa que usted presenta.	0,00%	
4. Las personas con discapacidad visual al realizar un oficio tiene iniciativa y son responsables, limpios y ordenados.	0,00%	
5. Las personas con discapacidad visual desarrollan trabajos mecánicos sin presentar algún inconveniente.	41,20%	

Tabla 24.3

<i>Indiferente hacia las afirmaciones a favor de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual tienen habilidades y destrezas que le permiten desenvolverse eficazmente en un oficio.	5,90%	
2. Las personas con discapacidad visual son capaces de obtener y conservar un empleo adecuado a sus capacidades y limitaciones	5,90%	9,42%
3. Las personas con discapacidad visual se pueden desempeñar laboralmente dentro de la empresa que usted presenta.	5,90%	
4. Las personas con discapacidad visual al realizar un oficio tiene iniciativa y son responsables, limpios y ordenados.	5,90%	
5. Las personas con discapacidad visual desarrollan trabajos mecánicos sin presentar algún inconveniente.	23,50%	

Tabla 24.4

<i>De acuerdo con las afirmaciones a favor de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual tienen habilidades y destrezas que le permiten desenvolverse eficazmente en un oficio.	35,30%	
2. Las personas con discapacidad visual son capaces de obtener y conservar un empleo adecuado a sus capacidades y limitaciones	41,20%	36,48%
3. Las personas con discapacidad visual se pueden desempeñar laboralmente dentro de la empresa que usted presenta.	35,30%	
4. Las personas con discapacidad visual al realizar un oficio tiene iniciativa y son responsables, limpios y ordenados.	47,10%	

5. Las personas con discapacidad visual desarrollan trabajos mecánicos sin presentar algún inconveniente. 23,50%

Tabla 24.5

<i>Totalmente de acuerdo con las afirmaciones a favor de las habilidades profesionales y en la productividad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual tienen habilidades y destrezas que le permiten desenvolverse eficazmente en un oficio.	58,50%	
2. Las personas con discapacidad visual son capaces de obtener y conservar un empleo adecuado a sus capacidades y limitaciones	52,90%	45,76%
3. Las personas con discapacidad visual se pueden desempeñar laboralmente dentro de la empresa que usted presenta.	58,50%	
4. Las personas con discapacidad visual al realizar un oficio tiene iniciativa y son responsables, limpios y ordenados.	47,10%	
5. Las personas con discapacidad visual desarrollan trabajos mecánicos sin presentar algún inconveniente.	11,80%	

Tabla 25. Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Económica, Sub-Dimensión Rentabilidad. Aseveraciones en Contra.**Tabla 25.1**

<i>Totalmente desacuerdo con las afirmaciones en contra de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las ganancias del ministerio se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad.	47,10%	23,55%
2. Las personas con discapacidad visual no le dan un uso adecuado al material con que tiene que trabajar.	0,00%	

Tabla 25.2

<i>Desacuerdo con las afirmaciones en contra de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las ganancias del ministerio se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad.	41,20%	20,60%
2. Las personas con discapacidad visual no le dan un uso adecuado al material con que tiene que trabajar.	0,00%	

Tabla 25.3

<i>Indiferente hacia las afirmaciones en contra de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las ganancias del ministerio se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad.	0,00%	5,90%
2. Las personas con discapacidad visual no le dan un uso adecuado al material con que tiene que trabajar.	11,80%	

Tabla 25.4

<i>De acuerdo con las afirmaciones en contra de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las ganancias del ministerio se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad.	0,00%	32,35%
2. Las personas con discapacidad visual no le dan un uso adecuado al material con que tiene que trabajar.	64,70%	

Tabla 25.5

<i>Totalmente de acuerdo con las afirmaciones en contra de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las ganancias del ministerio se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad.	0,00%	
2. Las personas con discapacidad visual no le dan un uso adecuado al material con que tiene que trabajar.	23,50%	

Tabla 26. Resultados del Instrumento Bajo la Dimensión Económica, Sub-Dimensión Rentabilidad. Aseveraciones a Favor.

Tabla 26.1

<i>En total desacuerdo sobre las afirmaciones a favor de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden respetar normas tanto internas del ministerio como las de higiene y seguridad industrial.	0,00%	0,00%
2. Las personas con discapacidad visual pueden aprender a aplicar conocimientos y desarrollar tareas.	0,00%	

Tabla 26.2

<i>Desacuerdo sobre las afirmaciones a favor de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden respetar normas tanto internas del ministerio como las de higiene y seguridad industrial.	0,00%	0,00%
2. Las personas con discapacidad visual pueden aprender a aplicar conocimientos y desarrollar tareas.	0,00%	

Tabla 26.3

<i>Indiferente hacia las afirmaciones a favor de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden respetar normas tanto internas del ministerio como las de higiene y seguridad industrial.	5,90%	5,90%
2. Las personas con discapacidad visual pueden aprender a aplicar conocimientos y desarrollar tareas.	5,90%	

Tabla 26.4

<i>De acuerdo sobre las afirmaciones a favor de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.</i>	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden respetar normas tanto internas del ministerio como las de higiene y seguridad industrial.	41,20%	55,85%
2. Las personas con discapacidad visual pueden aprender a aplicar conocimientos y desarrollar tareas.	70,50%	

Tabla 26.5

Totalmente de acuerdo sobre las afirmaciones a favor de la rentabilidad de la organización en la integración sociolaboral de las personas con discapacidad visual.	Porcentaje parcial	Porcentaje Conjunto
1. Las personas con discapacidad visual pueden respetar normas tanto internas del ministerio como las de higiene y seguridad industrial.	52,90%	38,20%
2. Las personas con discapacidad visual pueden aprender a aplicar conocimientos y desarrollar tareas.	23,50%	

Tabla 27. Aseveraciones a favor para el análisis de Likert.

Dimensión	Sub Dimensión	Ítems	TD*fi	D*fi	I*fi	A*fi	TA*fi	N
Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual pueden desempeñar trabajos útiles a la comunidad.	9	0	0	0	8	17
Factor Social	Sistema de Valores	A las personas con discapacidad visual se les debe brindar las mismas oportunidades que al resto de la colectividad.	0	0	1	5	11	17
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad son personas con pleno derecho.	1	0	0	5	11	17
Factor Social	Sistema de Valores	Se debe hacer algo para incluir a las personas con discapacidad visual en la sociedad.	1	0	1	4	11	17
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual pueden realizar un aseo personal adecuado de forma individual.	1	0	0	8	8	17
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual pueden colaborar con las tareas del hogar.	0	0	2	8	7	17

Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual pueden comunicarse de manera efectiva con otras personas.	0	0	1	8	8	17
Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos.	0	0	1	5	11	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual tienen habilidades y destrezas que le permiten desenvolverse eficazmente en un oficio.	0	0	1	6	10	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual son capaces de obtener y conservar un empleo adecuado a sus capacidades y limitaciones.	0	0	1	7	9	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual se pueden desempeñar laboralmente dentro de la empresa que usted presenta.	0	0	1	6	10	17
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales como responsabilidad.	0	0	1	6	10	17
Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de honestidad.	0	0	0	6	11	17
Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de cooperación.	0	0	1	5	11	17
Factor Económico	Rentabilidad	Las personas con discapacidad visual pueden respetar normas tanto internas del ministerio como las de higiene y seguridad industrial.	0	0	1	7	9	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual al realizar un oficio tiene iniciativa y son responsables, limpios y ordenados.	0	0	1	8	8	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual desarrollan trabajos mecánicos sin presentar algún inconveniente.	0	7	4	4	2	17
Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos.	0	0	1	5	11	17
			12 (-2)	7 (-1)	18 0	103 (+2)	166 (+1)	

Puntuación Total -24 -7 0 206 166 341

Tabla 28. Aseveraciones en contra para análisis de Likert.

Dimensión	Sub Dimensión	Ítems	TD*fi	D*fi	I*fi	A*fi	TA*fi	N
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual son enfermas.	8	5	1	2	1	17
Factor Social	Creencias	No me siento bien estando con una persona con discapacidad visual.	9	6	1	1	0	17
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad no pueden sostener amistades sostenidas.	0	0	1	6	10	17
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual no pueden cuidarse de si mismos.	1	1	1	10	4	17
Factor Social	Creencias	A las personas con discapacidad visual se les dificulta entender noticias de un evento.	0	2	1	11	3	17
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad visual no pueden manejar emergencias.	0	7	1	6	2	16
Factor Social	Creencias	Las personas con discapacidad no pueden desplazarse de manera responsable e individual fuera del hogar.	0	0	2	12	3	17
Factor Social	Sistema de Valores	Las personas con discapacidad visual deben mantenerse separadas de la sociedad.	12	4	1	0	0	17

Factor Social	Sistema de Valores	Me siento triste cuando veo a una persona con discapacidad visual.	3	7	2	5	0	17
Factor Social	Sistema de Valores	Es más difícil estar con una persona con discapacidad visual, que con una persona con otro tipo de discapacidad física.	2	8	4	2	1	17
Factor Social	Sistema de Valores	A las personas con discapacidad visual se les dificulta desarrollar habilidades sociales de respeto.	0	0	0	6	11	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual son menos productivas en el trabajo.	4	12	1	0	0	17
Factor Económico	Productividad	A las personas con discapacidad visual se les dificulta desarrollar habilidades sociales de puntualidad.	0	0	0	7	10	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual no poseen un rendimiento adecuado en el trabajo que realizan.	0	0	0	12	5	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual no le dan un uso adecuado al material con que tiene que trabajar.	0	0	2	11	4	17
Factor Económico	Productividad	Las personas con discapacidad visual tardan más tiempo que el resto de los empleados en realizar un trabajo.	0	8	4	4	1	17
Factor Económico	Rentabilidad	Las personas con discapacidad visual no pueden aprender a aplicar conocimientos y desarrollar tareas.	0	0	1	12	4	17
Factor Económico	Rentabilidad	Las ganancias del ministerio se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad.	8	7	0	0	0	15
			47	67	23	107	59	
			(+2)	(+1)	0	(-2)	(-1)	
Puntuación Total			94	67	0	-214	-59	-112

INSTRUMENTO UTILIZADO

INSTRUMENTO UTILIZADO.

DEDIQUE UNOS MINUTOS A RESPONDER ESTA ENCUESTA.

SUS RESPUESTAS SERÁN TRATADAS DE FORMA CONFIDENCIAL Y SERÁN UTILIZADAS ÚNICAMENTE PARA EFECTOS DE INVESTIGACIÓN DE TRABAJO DE GRADO.

ESTA ENCUESTA DURA APROXIMADAMENTE 7 MINUTOS.

FECHA___/___/___

EDAD___

SEXOF___/M___

1. ¿Conoce a alguna persona que presente discapacidad visual?

SI___

No___

2. Las personas con discapacidad visual pueden desempeñar trabajos útiles a la comunidad.

a) Totalmente en desacuerdo___

b) Desacuerdo___

- c) Indiferente ___
- d) De acuerdo ___
- e) Totalmente de acuerdo ___

3. Las personas con discapacidad visual son enfermas.

- a) Totalmente en desacuerdo___
- b) Desacuerdo ___
- c) Indiferente ___
- d) De acuerdo ___
- e) Totalmente de acuerdo ___

4. A las personas con discapacidad visual se les debe brindar las mismas oportunidades que al resto de la colectividad.

- Totalmente en desacuerdo___
- Desacuerdo ___
- Indiferente ___
- De acuerdo ___
- Totalmente de acuerdo ___

5. No me siento bien estando con una persona con discapacidad visual.

- a) Totalmente en desacuerdo___
- b) Desacuerdo ___
- c) Indiferente ___
- d) De acuerdo ___
- e) Totalmente de acuerdo ___

6. Las personas con discapacidad visual deben mantenerse separadas de la sociedad.

- a) Totalmente en desacuerdo___
- b) Desacuerdo ___
- c) Indiferente ___
- d) De acuerdo ___
- e) Totalmente de acuerdo ___

7. Las personas con discapacidad son personas con pleno derecho.

- a) Totalmente en desacuerdo___
- b) Desacuerdo ___
- c) Indiferente ___
- d) De acuerdo ___
- e) Totalmente de acuerdo ___

8. Se debe hacer algo para incluir a las personas con discapacidad visual en la sociedad.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

9. Me siento triste cuando veo a una persona con discapacidad visual.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

10. Es más difícil estar con una persona con discapacidad visual, que con una persona con otro tipo de discapacidad física.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

11. Las personas con discapacidad no pueden sostener amistades sostenidas.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

12. Las personas con discapacidad visual pueden realizar un aseo personal adecuado de forma individual.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

13. Las personas con discapacidad visual pueden colaborar con las tareas del hogar.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

14. Las personas con discapacidad visual no pueden cuidarse de sí mismo.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

15. Las personas con discapacidad visual pueden comunicarse de manera efectiva con otras personas.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

16. Las personas con discapacidad visual tiene los mismos derechos al trabajo que al resto de los ciudadanos.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

17. Las leyes venezolanas protegen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

18. Las personas con discapacidad visual tienen habilidades y destrezas que le permiten desenvolverse eficazmente en un oficio.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__
- e) Totalmente de acuerdo__

19. Las personas con discapacidad visual son capaces de obtener y conservar un empleo adecuado a sus capacidades y limitaciones.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo__
- c) Indiferente__
- d) De acuerdo__

- e) Totalmente de acuerdo ___
20. Las personas con discapacidad visual se pueden desempeñar laboralmente dentro de la empresa que usted presenta.
- a) Totalmente en desacuerdo___
b) Desacuerdo ___
c) Indiferente ___
d) De acuerdo ___
e) Totalmente de acuerdo ___
21. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales como responsabilidad.
- a) Totalmente en desacuerdo___
b) Desacuerdo ___
c) Indiferente ___
d) De acuerdo ___
e) Totalmente de acuerdo ___
22. A las personas con discapacidad visual se les dificulta desarrollar habilidades sociales de puntualidad.
- a) Totalmente en desacuerdo___
b) Desacuerdo ___
c) Indiferente ___
d) De acuerdo ___
e) Totalmente de acuerdo ___
23. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de honestidad.
- a) Totalmente en desacuerdo___
b) Desacuerdo ___
c) Indiferente ___
d) De acuerdo ___
e) Totalmente de acuerdo ___
24. A las personas con discapacidad visual se les dificulta desarrollar habilidades sociales de respeto.
- a) Totalmente en desacuerdo___
b) Desacuerdo ___
c) Indiferente ___
d) De acuerdo ___
e) Totalmente de acuerdo ___
25. Las personas con discapacidad visual son capaces de desarrollar habilidades sociales de cooperación.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

26. Las personas con discapacidad visual pueden respetar normas tanto internas del ministerio como las de higiene y seguridad industrial.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

27. Las personas con discapacidad visual al realizar un oficio tiene iniciativa y son responsables, limpios y ordenados.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

28. Las personas con discapacidad visual desarrollan trabajos mecánicos sin presentar algún inconveniente.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

29. Las personas con discapacidad visual no poseen un rendimiento adecuado en el trabajo que realizan.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

30. Las personas con discapacidad visual no les dan un uso adecuado al material con que tiene que trabajar.

- a) Totalmente en desacuerdo__

- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

31. Las personas con discapacidad visual tardan más tiempo que el resto de los empleados en realizar un trabajo.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

32. Las personas con discapacidad visual son menos productivos en el trabajo.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

33. A las personas con discapacidad visual se les dificulta entender noticias de un evento.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

34. Las personas con discapacidad visual no pueden manejar emergencias.

- a) Totalmente en desacuerdo__
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____

35. ¿Conoce usted la figura de preparados laboral?

Si__

No__

36. ¿Qué importancia le da usted a la figura del empleador laboral?

- a) Nada importante.__

- b) Indiferente ____
 c) Muy importante ____
37. ¿Ha realizado usted algún plan estratégico para la preparación y adaptación de los empleados a la integración de personas con discapacidad a el Ministerio?
- Si ____
 No ____
38. ¿Cuál cree usted que es al mejor forma de favorecer el empleo de las personas con discapacidad visual?
- a) Establecer contratos indefinidos para garantizar la continuidad de estos en el puesto de trabajo.
 b) Proporcionar un porcentaje de empleabilidad obligatorio en los ministerios para las personas con este tipo de discapacidad.
 c) Proporcionar una adecuada formación y desarrollo profesional de estas personas.
 d) Hacer promoción de las cualidades profesionales que tiene estas personas.
39. Las personas con discapacidad no pueden desplazarse de manera responsable e individual fuera del hogar.
- a) Totalmente en desacuerdo ____
 b) Desacuerdo ____
 c) Indiferente ____
 d) De acuerdo ____
 e) Totalmente de acuerdo ____
40. Las personas con discapacidad visual no pueden aprender a aplicar conocimientos y desarrollar tareas.
- a) Totalmente en desacuerdo ____
 b) Desacuerdo ____
 c) Indiferente ____
 d) De acuerdo ____
 e) Totalmente de acuerdo ____
41. ¿Entre los planteados obstáculos cual cree usted más notorio para el proceso de integración socio laboral de las personas con discapacidad visual?
- a) Falta de servicio comunitarios ____
 b) Capacitación para el trabajo ____
 c) Recursos de escuelas especiales ____
42. ¿Dónde deben trabajar las personas con discapacidad visual?
- a) No deben trabajar ____
 b) En talleres especiales ____
 c) En trabajos que no requiera destreza alguna ____

- d) En trabajos donde requieran destrezas en igual de condiciones con el resto de las personas. _____
43. ¿Como observa usted la actitud del resto de los empleadores de la Zona Metropolitana de Caracas hacia la integración socio laboral de las personas con discapacidad visual?
- a) Totalmente en desacuerdo _____
- b) Desacuerdo _____
- c) Indiferente _____
- d) De acuerdo _____
- e) Totalmente de acuerdo _____
44. ¿El ministerio al cual representa tiene disponibilidad de emplear personas con discapacidad?
- Si _____
- No _____
45. ¿Según la actividad de este ministerio que usted representa que tipo de personal con discapacidad es más fácil de emplear?
- a) Discapacidad Motora _____
- b) Discapacidad Visual _____
- c) Discapacidad Auditiva _____
- d) Discapacidad Intelectual _____
46. ¿Conoce usted la ordenanza del artículo 28 de la Ley para personas con Discapacidad?
- Si _____
- No _____
47. Qué importancia le da usted a esa ordenanza del artículo 28 e la ley para personas con Discapacidad.
- a) Nada importante _____
- b) Indiferente _____
- d) Muy importante _____
48. Las ganancias del ministerio se ven afectadas por la integración socio laboral de las personas con discapacidad.
- a) Totalmente en desacuerdo _____
- b) Desacuerdo _____

- c) Indiferente —
- d) De acuerdo —
- e) Totalmente de acuerdo —