FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

CONOCIMIENTO RELACIONADO CON INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS PRIVADAS

Autoras: Pinto Samantha, Torres, Cindy

Tutora: Lourdes Montenegro

Caracas, Septiembre de 2017

FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

CÓDIGO*(para ser llenado por la secretaría de la escuela)	
TÍTULO **(máximo 120 caracteres)**	CONOCIMIENTO RELACIONADO CON INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS PRIVADAS
TUTOR	Lourdes Montenegro
AUTOR(ES)	Pinto Samantha Torres Cindy
ÁREA	Relaciones Industriales. Sin mención
NÚMERO DE PÁGINAS	113
TEORÍA (S) **EXPLICATIVA(s)**	
TIPO DE INVESTIGACION	Se ubicó dentro del paradigma cuantitativo con nivel descriptivo
TIPO DE DISEÑO	Diseño de estudio de campo, no experimental de tipo transaccional o transversal.

POBLACIÓN	Empresas privadas del área Metropolitana de Caracas
TIPO DE MUESTREO	
MUESTRA	La muestra se tomó de forma intencional debido a la carencia de información acerca de empresas que ofrecen programas de empleo protegido en el área Metropolitana de Caracas, seleccionándose a ocho (8) empresas
UNIDAD DE ANÁLISIS	Empresas privadas del área Metropolitana de Caracas
VARIABLES	Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Para la recolección de los datos se empleó la técnica de la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario consistente de veintiséis (26) ítems que de forma equitativa se desprenden de los indicadores de las dimensiones de la variable
RESUMEN **(Máximo 25 líneas)**	La investigación se desarrolló para determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas. Se ubicó dentro del paradigma cuantitativo con nivel descriptivo apoyada en un diseño de estudio de campo de tipo transaccional o transversal. Como unidad de análisis la empresa laboralmente competitiva y como muestra se tomó ocho (8) empresas cuyos representantes se mostraron dispuestos a colaborar con la información. Se recogió la información con apoyo en la técnica de la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario consistente de veintiséis (26) ítems que de forma equitativa se desprenden de los indicadores de las dimensiones de la variable, fue previamente validado en juicio de expertos en el área de Relaciones Industriales y en Metodología de la Investigación. Se tabularon los datos mediante la ayuda del programa estadístico SPSS "Statistical Package for the Social Sciencies" para tal fin se empleó "técnica porcentual" de mayor agrupamiento de respuestas, en función de cada indicador de las dimensiones que componen la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas objeto de estudio. Los resultados indicaron poco favorable en la mayoría de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas el empleo protegido hacia la satisfacción laboral, el ambiente laboral y el desenvolvimiento personal de las personas con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales. Se recomienda presentar los resultados del estudio a fin de promover desde la Gerencia de RRHH condiciones que fomenten el empleo protegido a las personas con discapacidad intelectual.

DEDICATORIA

A Dios, a la Virgen, Arcángel Miguel, a todos los Santos y Animas Benditas; a mis Reinas María Lionza, Santa Bárbara y demás guías espirituales que me iluminaron el camino para guiarme, me encuentro sumamente agradecidas por todos los favores recibidos y en especial por el poder culminar esta etapa de mi vida con éxito.

A mi Familia, por el gran apoyo incondicional que siempre me han brindado gracias a la cual pude alcanzar este gran logro en mi vida, en especial a mi mama, por ser uno de los pilares fundamentales de mi vida, levantarme cuando estaba caída y para siempre encontrar un consejo una palabra de aliento y sobre todo el ánimo a pesar de todas las dificultades de seguir adelante y alcanzar mis sueños; a mi abuela que ha sido el pilar de fuerza que me impulsa a seguir adelante con energía y luchar día a día por los sueños; a mi abuelo que desde el cielo me cuida y me protege y desde niña fue, es y será mi ángel de la guarda. Este logro se lo dedico a ustedes en agradecimiento por el apoyo, esfuerzo, tolerancia, amor y por hacer de mí la persona que soy hoy por hoy.

A todas las personas (amigos, amigas, profesores) que estuvieron acompañándome a lo largo de este camino, por los que están y los que no, muchas gracias por formar parte de mi vida y apoyarme en todo momento.

A mi compañera Samantha, la hermana que Dios me obsequio, quiero agradecerte por formar parte de mi vida, por ser un apoyo incondicional en todo momento. Quiero agradecerte por tu amistad por tu apoyo por todos tus consejos y de igual forma agradezco a Dios por colocarte en mi camino. Esta demás decir que mi tesis debía ser contigo y que a pesar de todo lo que hemos vivido no me arrepiento de escogerte como mi amiga, hermana y compañera de tesis.

¡Ami lo logramos, Dios no nos abandona y nunca lo hará! Hasta vieja juntas.

Cindy Torres.

Dedico este proyecto a mi madre, Elizabeth Salazar, gracias por todo tu apoyo durante todos estos años de carrera y amor incondicional.

Samantha Pinto Salazar.

RECONOCIMIENTOS

Primero quisiéramos agradecer a Dios por estar con nosotras siempre, guiándonos, apoyándonos, dándonos fuerza para seguir adelante cada día sin importar las adversidades y colocando personas en nuestro camino para lograr culminar con éxito y alcanzar esta meta.

A nuestras familias por brindarnos el apoyo incondicional que necesitamos y el cual sin él no hubiésemos podido lograr tan anhelada meta. Este triunfo se lo dedicamos a ustedes.

A nuestros amigos y amigas que estuvieron presentes en este largo camino, apoyándonos y ayudándonos con palabras de aliento y fuerza extra para continuar.

A nuestra tutora, Lourdes Montenegro, por estar siempre de nuestro lado apoyándonos, guiándonos y sobre todo confiando en cada uno de las decisiones que tomamos a lo largo de la elaboración de nuestro Trabajo de Grado.

A las empresas que nos apoyaron en nuestro Trabajo de Grado, gracias por confiar en nuestra discreción y por permitirnos entrar en sus organizaciones, lo cual sin su apoyo no hubiésemos podido lograrlo.

ÍNDICE GENERAL

pp

DEDICATORIA…….. i

RECONOCIMIENTOS…….. ii

ÍNDICE GENERAL…… iii

ÍNDICE DE TABLAS……. vi

ÍNDICE DE GRÁFICOS……..…….. vii

RESUMEN……... viii

INTRODUCCIÓN…….. 1

CAPÍTULO

I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema……. 3

Formulación del Problema……... 10

Objetivos de la Investigación…….. 11

Objetivo General…….…..... 11

Objetivos Específicos……. 11

Justificación de la Investigación……..... 12

II APROXIMACIÓN AL MARCO TEÓRICO

Bases Teóricas…….…….. 13

Conocimiento…….……..……..….. 14

Conocimiento en la Organización…….……..…..……..... 14

Conocimiento relacionado con discapacidad en las personas…….. 17

Discapacidad intelectual……..…… 19

Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual……..……..…..... 20

Empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual...…….……... 23

Ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual……..…..... 27

Desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente…….…… 30

Empresas privadas: Definición y Características……..…….. 34
Bases Legales…….……..….. 35
III MARCO METODOLÓGICO
Tipo y Nivel de la Investigación……... 39
Diseño de la Investigación…….…… 40
Unidad de Análisis, Población y Muestra en Estudio……..... 41
Sistema de la Variable y Operacionalización……..…….. 41
Definición operacional de la variable……. 41
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos……..... 42
Validez del instrumento…….……..…… 43
Procedimiento para la Recolección de Datos…….…….. 43
Procesamiento para el Análisis y Discusión de Resultados…..... 44
Consideraciones Éticas…… 44
IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS
Dimensión: Empleo Protegido Hacia la Satisfacción Laboral……..... 46
Dimensión: Ambiente Laboral……..... 51
Dimensión: Desenvolvimiento personal……..... 55
Análisis del Conocimiento relacionado con Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Empresas Privadas del Área Metropolitana de Caracas……..... 58
V DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS
Información que se Maneja y Aplica sobre Empleo Protegido hacia la Satisfacción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual..... 61
Información que se Maneja y Aplica del Ambiente Laboral que Facilita el Desarrollo de la Jornada Diaria de las Personas con Discapacidad Intelectual..... 64
Información que se Maneja y Aplica del Desenvolvimiento de las Personas con Discapacidad Insertas Laboralmente..... 67
Conocimiento Relacionado con la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Empresas Privadas del Área Metropolitana de Caracas..... 71

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones…….…….. 73

Recomendaciones……... 75

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..……... 76

FUENTES ELECTRÓNICAS……... 79

ANEXOS

A. Cuestionario de recolección de información……..... 82

B. Protocolo de validación del instrumento…….. 86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		pp
1.	Operacionalización de la variable……...……	42
2.	Distribución de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Empleo protegido hacia la satisfacción laboral…..…….	47
3.	Distribución de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Ambiente laboral……..…..…….	52
4.	Distribución de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Desenvolvimiento personal……..…..…….	56
5.	Distribución promedio de las dimensiones de la variable: Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas…..…..	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico pp

1. Promedio de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Empleo Protegido hacia la Satisfacción Laboral……..…….…... 50

2. Promedio de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Ambiente laboral…….…….…….…... 54

3. Promedio de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Desenvolvimiento personal..…….……... 58

4. Promedio de frecuencias correspondientes a de las dimensiones de la variable: Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas……..……..…….……... 60

RESUMEN

La investigación se desarrolló para determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas. Se ubicó dentro del paradigma cuantitativo con nivel descriptivo apoyada en un diseño de estudio de campo de tipo transaccional o transversal. Como unidad de análisis la empresa laboralmente competitiva y como muestra se tomó ocho (8) empresas cuyos representantes se mostraron dispuestos a colaborar con la información. Se recogió la información con apoyo en la técnica de la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario consistente de veintiséis (26) ítems que de forma equitativa se desprenden de los indicadores de las dimensiones de la variable, fue previamente validado en juicio de expertos en el área de Relaciones Industriales y en Metodología de la Investigación. Se tabularon los datos mediante la ayuda del programa estadístico SPSS "Statistical Package for the Social Sciencies" para tal fin se empleó "técnica porcentual" de mayor agrupamiento de respuestas, en función de cada indicador de las dimensiones que componen la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas objeto de estudio. Los resultados indicaron poco favorable en la mayoría de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas el empleo protegido hacia la satisfacción laboral, el ambiente laboral y el desenvolvimiento personal de las personas con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales. Se recomienda presentar los resultados del estudio a fin de promover desde la Gerencia de RRHH condiciones que fomenten el empleo protegido a las personas con discapacidad intelectual.

INTRODUCCIÓN

El acceso al empleo es de vital importancia en los procesos de integración de los individuos, y aun de mayor importancia lo es para personas vulnerables o en riesgo de exclusión, dado que el trabajo es fundamental para el desarrollo de un modelo de vida digno, autónomo e independiente. Junto a la educación, que forma un aspecto de suma importancia en la integración social y laboral para las personas con discapacidad, el solo hecho de no poseer la posibilidad de conseguir un trabajo, traerá como consecuencia inmediata la privación de este derecho y con ello una serie de consecuencias.

Por ello, en las organizaciones, desde la Gerencia de Recursos Humanos (RRHH) se demanda la implementación de políticas y medidas especiales para que aquel sector social que se haya privado del mismo pueda lograr una adecuada inserción laboral; y además, exista un correcto manejo de la información por parte del entorno que convivirán en la organización con la persona que presente la discapacidad; en este sentido, es de suma importancia destacar el aspecto laboral, el cual es fundamental para que la persona pueda tener acceso a los medios económicos que le permitan mantenerse, tanto a él como a su familia y le permita formar parte de la dinámica cíclica de la vida.

En este sentido, se desarrolla esta investigación con el propósito de determinar el conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual; específicamente, la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente y se presenta la estructura del proceso investigativo en cinco capítulos; a saber:

En el Capítulo I, se expone el planteamiento y formulación del problema con los respectivos objetivos y justificación de la investigación.

En el Capítulo II, se presenta una aproximación al marco teórico; donde se delimita la variable en estudio apoyándose en las bases teóricas y legales que permiten identificar, conceptualizar y operacionalizar el conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas.

En el Capítulo III, se detalla el marco metodológico en el cual se especifica tipo, nivel y diseño de la investigación; así como la unidad de análisis, población y muestra estudiada, la técnica e instrumento utilizados para recolectar la información con los criterios de validación aplicados; así como el procedimiento para la recolección de la información, el procesamiento empleado para el análisis y discusión de los resultados y, las consideraciones éticas tomadas en cuenta durante el proceso investigativo. .

En el Capítulo IV se presentan y analizan los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario, según procedimientos pautados en el marco metodológico

El Capítulo IV refiere a la discusión de los resultados contrastándolos con las teorías y los antecedentes que sustentan la investigación en correspondencia con cada uno de los objetivos específicos pautados para la investigación.

El Capítulo V concerniente a las conclusiones en respuesta a los objetivos específicos con las respectivas recomendaciones producto de los hallazgos durante el proceso investigativo.

Finalmente, se enseñan las referencias bibliografías y electrónicas consultadas y los anexos que respaldan el estudio realizado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad se busca vivir en una sociedad donde la diversidad de las personas, se admitan y se acepten con sentido de respeto mutuo, basado en las diferencias individuales y donde todos puedan cumplir los deberes, gozar de los mismos derechos sin barreras sociales, se les tome en cuenta en el desarrollo laboral productivo de la sociedad respetándose los unos a los otros. Sobre este particular, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) tiene como objetivo promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, de esta forma, insta a los países miembros a dictar regulaciones con base en el derecho al trabajo de las personas con discapacidad para la vida social,

En este basamento cabe destacar, lo importante del conocimiento relacionado con discapacidad que procede de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF, 2011), dentro de la gama de diferencias personales, donde se encuentran las personas que por naturaleza o por intervención ambiental padecen una discapacidad en cualquiera de las áreas de atención funcional como son: cognitiva, auditiva, visual y motora; ante esta diversidad se busca del ser humano como un ciudadano con derecho a ser partícipe y hacedor de las organizaciones a través de un entramado de acciones y redes de relaciones, donde las particularidades tengan repercusión en el entorno y, el entorno en el sujeto.

En tales razonamientos, estos últimos años el tema sobre la inserción laboral de personas con discapacidad ha cobrado gran relevancia, este avance se ha logrado gracias a la unión de las personas con discapacidad junto a la sociedad la cual ha tomado conciencia de este tema y por supuesto la lucha por la reivindicación del sector, lucha que aún se mantiene;

gracias a la promulgación de leyes que protegen y le otorgan derechos a las personas con discapacidad la sociedad en general ha podido conocer e interrelacionarse con este sector. Actualmente, según Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la salud (OMS, 2013) "estima que más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento". (p. 4) De este modo, representa el 15% de la población mundial; obteniendo que entre 110 y 190 millones de personas tienen grandes dificultades para vivir normalmente. Estas cifras son alarmantes y sigue en aumento, por lo que la discapacidad representara un motivo de preocupación aún mayor en los próximos años; según este Informe de la OMS, señala que la causa del aumento de estas cifras se debe a que, "la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental".(p. 5)

De hecho, indica esta fuente que, las personas con discapacidad, poseen más posibilidades de vivir en situaciones socioeconómicas hostiles, tales como, deplorables condiciones de salud, altas tasas de desempleo y pobreza así como también menor nivel de educación. El entorno o escenario en el que se desarrolla la discapacidad va a variar según los aspectos legislativos, económicos, sociales, culturales y físico del país, debido a que este puede establecer y conservar barreras que impiden la participación de las personas con discapacidad en la dinámica del país; entre los obstáculos que se pueden presentar refiere la OMS que el acceso a edificios, transporte, tecnologías, comunicaciones; exclusión del área laboral, así como políticas infructíferas, financiamiento insuficientes; o, en el caso contrario donde el país puede facilitar o crear las condiciones propicias para el desarrollo óptimo dentro de la sociedad de las personas con discapacidad.

Es por ello que, este informe de la OMS destaca que la pobreza se considera uno de los factores que pueden influir en el aumento al riesgo de sufrir una discapacidad; debido a que las personas con menos recursos están expuestas a distintas condiciones de vida bastante limitadas, no reciben la alimentación suficiente, viven en ambientes contaminados donde no tienen acceso a agua potable y no cuentan con una higiene adecuada, sin oportunidad de educación, ni salud, unido a esto, se desempeñan labores de trabajo en condiciones inseguras.

Así mismo, estos datos permiten aproximarse a la realidad que se vive sobre la inserción laboral de personas con discapacidad.

Tal es el panorama en América Latina, donde es poco favorable para las personas con discapacidad, ya que este informe de la OMS haciendo referencia del Banco Mundial en su informe indica que: "Existen por lo menos 50 millones de personas con algún tipo de discapacidad en América Latina y el Caribe (ALC), o el equivalente al 10 por ciento de la población de la región. Aun cuando los métodos utilizados para recopilar información difieren mucho de un país a otro". (p. 9). Estos registros y la información estadística acumulada en la región de América Latina, generalmente no permiten determinar la prevalencia de discapacidades. La baja prioridad que se le asigna a la discapacidad en los países en desarrollo es probablemente la razón por la cual no existen datos confiables para poder estimar la real magnitud del problema.

En cuanto al acceso al empleo, considerado de vital importancia en los procesos de integración de los individuos, y aun de mayor importancia lo es para personas vulnerables o en riesgo de exclusión, dado que el trabajo es fundamental para el desarrollo de un modelo de vida digno, autónomo e independiente. La OMS indica que: "Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas que las personas no discapacitadas". (p. 9). Uno de los factores que influye en la empleabilidad a futuro de personas con discapacidad es la educación donde según textualmente, se indica:

> En cuanto a la educación solamente entre el 20 y 30 por ciento de los niños con discapacidades asisten a la escuela en la región. Esta baja asistencia deriva de una severa falta de transporte, capacitación de los maestros, equipamiento, mobiliario, materiales didácticos y acceso a una infraestructura escolar adecuados. Además de los obstáculos evidentes ya citados, existen actitudes sociales que también funcionan como barreras a una educación influyente de buena calidad". (p. 2)

En el mismo orden de ideas, los estudios realizados por la OMS muestran que entre el 80 por ciento y el 90 por ciento de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe están desempleados o no integrados a la fuerza laboral. Donde uno de los principales motivos es la falta de un transporte adecuado a sus necesidades y la mayoría de quienes sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria.

En este sentido la inserción laboral de las personas con discapacidad implica, según Sifuentes (2012): “un bien público, un derecho social y universal, cuyo rol fundamental en los países latinoamericanos, contribuye con la construcción de espacios deseables, facilitan la actividad y el bienestar de los distintos actores, mediante el desarrollo del compromiso social” (p.1); es decir, se debe tratar la discapacidad como una condición de vida; para ello, se debe ver a las personas desde sus capacidades, desde las contribuciones que realizan y puedan ejecutar al bienestar general como partícipes y hacedores de las organizaciones, para lo cual impera iniciar los cambios necesarios en pro de encontrarse satisfecho dentro de un entorno laboral.

Por tales razones, en Venezuela, el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad se fundamenta en la legislación sobre discapacidad que se promulga en 1993 con la “Ley de Integración de las Personas Incapacitadas” (LIPI); pero fue hasta los años 2005 y 2007 que se dieron los avances para la integración de las personas con discapacidad, a través de la firma de convenios internacionales y la discusión y aprobación de una nueva “Ley para personas con discapacidad” (LPCD) que entro en vigencia para el año 2007.

No obstante, según estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2011), en su primer Boletín de la Mesa Técnica de Estadísticas de Discapacidad que tiene como objetivo ofrecer información oportuna y de calidad sobre las personas con discapacidad presentes en la sociedad venezolana. Indica que “del total de las personas respondieron a la pregunta de deficiencia, condición o discapacidad aproximadamente (27.019.815), una proporción importante 5,38%, declaró tener al menos una discapacidad (1.454.845)”. (p. 2). En este mismo boletín de la Mesa Técnica de Estadísticas de personas con discapacidad, señala que: “el 0,3 % de la población indico tener una discapacidad mental-psicosocial” (p. 2).

En cuanto al aspecto laboral, según el Ministerio del Poder Popular para la Comunicación, para diciembre (MPPC, 2014), indica que para la fecha de diciembre 2013 se estima que aproximadamente 40 mil personas con diversidad funcional cognitiva o física están insertas en el mercado laboral público y privado venezolano, afirmándose que:

> En Venezuela hay aproximadamente 400.000 empresas, de las cuales un poco más de 4.000 tienen personas con discapacidad en su nómina. Esto nos indica que se debe seguir trabajando en la sensibilización del sector empresarial, fortalecimiento de las competencias profesionales de las personas con discapacidad. (p. 1)

Tomando en cuenta lo expuesto en la cita anterior, interesó para esta investigación el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, que este tipo de discapacidad (antes conocido como el retraso mental) es un término que se usa cuando una persona tiene ciertas limitaciones en su funcionamiento mental y en destrezas tales como aquéllas de la comunicación, cuidado personal, y destrezas sociales; a tales efectos, es importante conocer su definición desde el Manual para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad (2009):

> La discapacidad intelectual hace referencia a limitaciones sustanciales en el desenvolvimiento corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. Esta condición se manifiesta antes de los dieciocho años, normalmente. (p. 8)

En relación a lo expuesto anteriormente, interesó ahondar en algunos antecedentes que refuerzan el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, puesto que ha sido objeto de investigación tanto en el ámbito internacional como nacional en donde se estudia, compara, analiza y determina el conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual; entre ellos, Martínez (2011) en México, desarrolló una investigación que tituló: Inserción laboral Vs segregación de jóvenes con discapacidad intelectual en Ciudad de México. Se planteó como objetivo un análisis comparativo entre la inserción laboral como opuesto a la segregación de jóvenes con discapacidad intelectual dentro del proceso que consiste en prácticas y medidas que maximizan la participación en el ambiente laboral, como elemento potencial de la satisfacción laboral en función de sus expectativas de logro.

En el contexto nacional, De Jesús y Girón (2011), en Caracas realizaron una investigación cuyo título cuyo objetivo fue identificar la relación entre la modalidad de empleo protegido o con apoyo y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con

discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas. Los resultados muestran la presencia de casos bajo la modalidad de Empleo Protegido y bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Concluye, que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estos individuos, probablemente porque la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos.

Más adelante, Sempertegui (2015) estructuró un artículo sobre la inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas; donde expone algunas reflexiones respecto a la inclusión laboral de personas catalogadas social y culturalmente como discapacitadas. Su contenido se estructura a partir de la pregunta: ¿por qué la participación de esta población en el mercado laboral se concibió y aún se concibe como problemática? En primer lugar, se esbozan dos posibles respuestas a este interrogante. Posteriormente, se examinan los programas nacionales de promoción del empleo, orientados a este sector poblacional, focalizando el análisis en las tesis anteriormente expuestas.

Finalmente en las conclusiones se plantea que si bien la pregunta que estructura el artículo puede interpretarse como ingenua, constituye una pregunta fundamental al reflexionar sobre el fenómeno de la discapacidad intelectual y su vinculación con el mercado laboral, desde un enfoque de derechos humanos. A su vez se expone que las dos tesis propuestas revelan las principales barreras a la empleabilidad e inserción laboral de esta población. Se alude a las barreras culturales; es decir, al conjunto de representaciones sociales, ideas y concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad, las personas definidas como discapacitadas y sus posibilidades de empleabilidad, arraigadas en el imaginario colectivo. Se afirma que abordar estas barreras es fundamental ya que supone aproximarnos al núcleo profundo de la problemática.

En este sentido, se considera la imperante necesidad del entrenamiento y sensibilización desde la Gerencia de RRHH en las empresas, donde se realicen programas de apoyo, tanto a las personas con discapacidad, como al supervisor y al equipo directo, podría resultar en la disminución del nivel de confianza y barreras existentes por parte de las empresas, y un aumento en el rendimiento, seguridad y productividad, por parte del trabajador con discapacidad, generando una reacción exitosa en el proceso de inserción laboral; como se

destaca en la Ley para Personas con Discapacidad (2007) del 5% de empleados deben ser personas con discapacidad, contándose para este cumplimiento con el Ministerio para el Poder Popular de la Educación Especial a través del área laboral, que se encarga de impulsar y desarrollar las políticas laborales y sociales de la gestión pública en conjunto con el Ministerio del Poder Popular de los Trabajadores y Trabajadoras.

A pesar de estos señalamientos normativos, es frecuente observar que la mayoría de las integraciones laborales no se les hace un seguimiento al desempeño de la persona con discapacidad intelectual en su trabajo; tal como explica Valbuena (2010): "La inserción laboral de personas con discapacidad por sí sola no da resultados; si se deja a la persona a la deriva, ni el empleado ni el empleador sabe a ciencia cierta cómo conducir este capital humano. Es lamentable que los puestos de trabajo ganados se pierdan por falta de seguimiento" (p. 21).

Lo expuesto por este autor, deja evidencias que con frecuencia no se cumplen las normas establecidas para todos los ciudadanos sin importar sus condiciones sociales, económicas, físicas o sicológicas, lo cual impide tener las mismas oportunidades y condiciones. Entre las causas, se pudieran atribuir desconocimiento relacionado con el tema, tal vez, el personal encargado de RRHH en estas empresas carecen de estrategias comunicaciones que les permita hacer valer el derecho que les asiste las personas con discapacidad intelectual dentro de unas condiciones de trabajo que promuevan la satisfacción laboral, pareciera que no se brindan igualdad de oportunidades, no se chequean expectativas ni logros.

Ante estas evidencias encontradas en los antecedentes consultados, de no corregirse, facilitando conocimiento desde la Gerencia de RRHH, relacionada con información y efectiva aplicación del empleo protegido hacia la satisfacción laboral; seguirá desfavoreciéndose el ambiente de trabajo que afectara mayormente en el desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente, vulnerándose en mayor escala sus derechos, cada día se dificultaría hacer inserción laboral, pues los empleadores verán esta actividad como una carga para las nóminas sin sacar provecho de estos trabajadores, se le cerrarían las ofertas laborales a otras personas en mismas condiciones de discapacidad, incrementándose el número de ellos que no cuentan con el ingreso económico para autoayuda y a su familia.

En vista de la problemática que se presenta, se consideró desarrollar esta investigación en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, formulándose la problemática en respuesta de la siguiente:

Formulación del Problema

¿Cómo se determina el conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas?

De este modo, se sistematiza el estudio a través de sub-interrogantes que dan respuesta a la formulación del problema, a saber:

¿Qué información se maneja y aplica sobre empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en estas empresas privadas del área metropolitana de Caracas?

¿Cómo se caracteriza la información que se maneja y aplica del ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en las empresas privadas objeto de estudio?

¿Cuál es la información que se maneja y aplica del desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas?

¿Cómo presentar el análisis del conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas?

Para responder estas interrogantes formulación y sistematización, se plantean los siguientes objetivos que permiten el desarrollo de la investigación.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Objetivos Específicos

1. Describir la información que se maneja y aplica sobre empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

2. Caracterizar la información que se maneja y aplica del ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en las empresas privadas objeto de estudio.

3. Indagar la información que se maneja y aplica del desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

4. Presentar el análisis del conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Justificación de la Investigación

Las personas con discapacidad deben enfrentar mayores obstáculos que las personas sin discapacidad para poder acceder a un empleo digno; en Venezuela el artículo 28 de La Ley para Personas con Discapacidad que indica que tanto las empresas públicas, privadas y mixtas deben tener no menos del (5%) de personas con discapacidad en su nómina; algunas de las empresas se ven obligadas a cumplir con esa normativa para evitar posibles sanciones; la problemática radica en que la inserción de la personas con discapacidad intelectual, por lo general se da en un ambiente donde se maneja poca o ningún tipo de información o conocimiento del proceso.

A tal efecto, se justifica y es relevante esta investigación que se planteó para determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas. A la vez se brindan aportes que en lo teórico, práctico, metodológico y académico que impactarán favorablemente en el ámbito del ejercicio profesional de las Relaciones Industriales al originar acciones gerenciales relacionadas con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente.

Lo anteriormente expuesto, representa un aporte teórico la revisión bibliográfica realizada para profundizar en contenidos relacionados las normas vigentes en la materia, en correspondencia con las orientaciones emanadas desde la ONU a través de la UNESCO, cuando instruye a que deben ser tomadas en cuenta como un miembro de la organización en igualdad de condiciones y oportunidades, ajustado en el alto grado de identificación con la organización y con el grupo de trabajo; lo cual atiende al aporte práctico de esta investigación, cuando se promueve el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual aplicable en el área de Relaciones Industriales; aportando, pasando por un proceso de exploración vacacional, hasta consolidar su área de capacitación laboral. Por otra parte, la investigación se justifica porque constituye un aporte metodológico en el cumplimiento de las etapas del método científico para el diseño de un instrumento de recolección de información en la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas.

CAPÍTULO II

APROXIMACIÓN AL MARCO TEÓRICO

La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, ha sido objeto de estudio, desde varias perspectivas donde se compara, analiza y determina por si solo o en comparación con otras variables o entornos. A tal efecto, para estructurar el estado del arte del objeto de estudio, se considera pertinente consolidar la investigación desde el punto de vista teórico y fundamentación legal, que permita interpretar acerca de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH de las empresas, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral, el ambiente laboral y el desenvolvimiento personal. Por ello, luego de un arqueo de fuentes bibliográficas y consultas a internet, se presenta a continuación las bases teóricas y legales de la variable en estudio: Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas.

Bases Teóricas

Con el fin de consolidar la investigación desde el punto de vista teórico, se abordan y explican constructos teóricos obtenidos de fuentes de referencia bibliográficas y consultas electrónicas, correspondientes con el conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas. Las cuales se delimitan en Conocimiento. Conocimiento en la organización. Conocimiento relacionado con discapacidad en las personas con su respectiva clasificación para comprender de discapacidad intelectual que interesa en esta investigación, se procede a manejar el Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual. Ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual. Desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente. Para cerrar con Empresas privadas: definición y características.

Conocimiento

El conocimiento viene a ser una de las facultades sensoriales de cada individuo que en la medida que las integra a su estructura cognitiva, le guía el comportamiento; de hecho, Alavi y Leidner (2003) lo conceptualizan como: "La información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables" (p, 19). En este sentido, se comprende que la información se transforma en conocimiento una vez procesada en la mente del individuo y luego nuevamente en información una vez articulada o comunicada a otras personas mediante textos, formatos electrónicos, comunicaciones orales o escritas, entre otros. En este momento, el receptor puede procesar e interiorizar la información, por lo que vuelve a transformarse en conocimiento.

Por su parte, Muñoz y Riverola (2005) conciben al conocimiento como: "…la capacidad para resolver un determinado grupo de problemas" (p.11); es decir, que muestra la información que el individuo posee en la mente, de una forma individualizada e intangible que a la vez, está relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que puedan beneficiar o no, o que sean precisos o estructurales. Conjuntamente, el conocimiento predispone favorablemente al sujeto, porque según Teun (2009), viene a ser como un tipo de creencias sobre el mundo, y entonces se enfoca en cuestiones de representación mental, una situación imaginada lo lleva a idear una línea de acción determinada; tal situación contribuye a la formación de hábitos que conducen a actuar realmente de la manera imaginada cuando llega la ocasión apropiada.

Conocimiento en la organización

Nonaka y Takeuchi (1995) conciben al "conocimiento individual y al colectivo como dos representaciones de la dimensión ontológica del conocimiento. La dimensión ontológica considera la existencia de distintos niveles de análisis del conocimiento: individual, grupal, organizacional e interorganizacional." (p, 16). Estos autores explican la creación de conocimiento a partir de la interacción de los niveles de análisis citados; y que gran parte del conocimiento es producido y mantenido colectivamente; indicando además que el conocimiento es fácilmente generado cuando se trabaja conjuntamente.

Por su parte, Teece (1998) apoya la concepción de que conocimiento en la organización:

> Está presente en multitud de depósitos individuales y colectivos y adopta distintas formas, y que la diversidad de formas y depósitos hace posible que la empresa pueda desarrollar distintas capacidades. De esta forma, entiende que aunque el conocimiento está arraigado en la experiencia y habilidades de las personas, las empresas facilitan una estructura física, social y de asignación de recursos, que permiten que el conocimiento dé lugar a las capacidades. (p. 290).

También Bueno (2000) destaca la importancia y la amplitud conceptual del conocimiento organizacional, puesto que concibe a "la organización como un sistema social compuesto por personas, con sus actitudes y valores, sus conocimientos y capacidades, y por un conjunto de relaciones personales y grupales que se producen en su seno." (p, 45).

En resumen, la idea de que el conocimiento organizativo está almacenado en distintos depósitos organizacionales es un argumento ampliamente aceptado por distintos autores. Además de los autores citados, se destacan las aportaciones procedentes de campos como la psicología cognitiva o la sociología. Sirva de ejemplo la concepción de Walsh y Ungson (1991) que entienden que "el conocimiento está presente en los miembros de la organización, los roles y la estructura organizativa, los procedimientos y prácticas, la cultura y en la estructura física del lugar de trabajo". (p. 90)

Otro ejemplo, de una concepción similar, es el trabajo de McGrath y Argote (2002) que considera que: "El conocimiento forma parte de tres elementos de la organización, como son las personas, las herramientas y las tareas. Así, las personas representan el componente humano de la organización; las herramientas comprenden el componente tecnológico; y las tareas representan los objetivos, intenciones y propósitos" (p. 26)

De forma general, se comprende que el conocimiento en la organización es un activo intangible que forma parte de distintos elementos y procesos de la organización y puede adoptar distintas formas. Este activo se puede someter a diferentes actividades de gestión, siendo posible su movilidad (dentro y fuera de la organización), la posibilidad de ser transformado (mediante procesos de codificación), almacenado y aplicado, pudiéndose convertir en un activo estratégico de la organización.

Por otra parte, se considera que una cuestión fundamental se refiere a la existencia de distintos tipos de conocimiento puesto que cada tipo puede tener unas implicaciones diferentes para la organización. Con el fin de explicar cómo el conocimiento es creado, adquirido y explotado, Nonaka et al. (2000) proponen una clasificación de tipos de conocimiento. Básicamente, estos autores plantean cuatro tipos de activos de naturaleza tácita y explícita, distinguiendo entre ellos:

-*Activos de conocimiento basados en la experiencia*, que consisten en conocimiento tácito compartido que ha sido construido a partir de la experiencia compartida entre los miembros de la organización y sus clientes, proveedores de empresas filiales. Las habilidades del know-how adquirido y acumulado por las personas a través de las experiencias en el trabajo son ejemplos de este tipo de conocimiento.

-*Activos de conocimiento conceptual*, que se basan en conocimiento explícito articulado a través de imágenes, símbolos y lenguaje. Son conceptos formados por los miembros de la organización o por los clientes.

-*Activos de conocimiento sistémico*, basado en conocimiento explícito expresado en manuales o especificaciones de producto. Las patentes y licencias también forman parte de esta categoría.

-*Activos de conocimiento basados en las rutinas*, que consisten en conocimiento tácito convertido en rutinas y que forma parte de las acciones y prácticas de la organización. Como ejemplos de este tipo de activos es la cultura organizacional o las rutinas organizacionales derivadas de la actividad diaria de la empresa. Cabe destacar de Winter (1987) que propone seis dimensiones del conocimiento en función de su dificultad para ser transferido:

> (a) Conocimiento tácito y totalmente articulado; b) Grado de facilidad de enseñanza del conocimiento; c) Posibilidad de que el conocimiento sea articulado o no; d) Dificultad o facilidad de observar y comprender la aplicación del conocimiento por parte de los competidores; e) Grado de complejidad, según el número de elementos que componen un sistema y el grado de interacción entre esos elementos; f) Grado de dependencia que mantiene un conocimiento con otros sistemas de conocimientos que poseen diferentes individuos o grupos en la empresa.

En función de estas dimensiones, agrega esta autor, que cuanto más fácil de enseñar, articular, observar y más simple e independiente sea el conocimiento, más fácil podrá ser transferido voluntariamente aunque también de forma involuntaria fuera de la empresa. Por ello, se toma en consideración el conocimiento que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente.

Conocimiento relacionado con discapacidad en las personas

Es importante el conocimiento en la organización relacionado con ***Discapacidad***, puesto que en la actualidad existen una gran cantidad de definiciones; una de ellas es la que procede de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2011): Como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación; es decir "El vocablo discapacidad expresa los aspectos negativos de las personas con un problema de salud, como por ejemplo: pará- lisis cerebral, síndrome de Down, entre otros". (p. 7)

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) la discapacidad es:

> Un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (p.6).

Otra definición está en la Ley para Personas con Discapacidad, promulgada el 5 de enero de 2007, en su Artículo 5 que reza:

> Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en

> la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden 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

Se complementa en su Artículo 6 la caracterización de Personas con Discapacidad, como:

> Todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordo-ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Clasificación de la discapacidad en las personas. Estas se clasifican según la OMS (2011) indica en su informe en dos grupos: heterogéneo y diverso, estableciendo al respecto que:

> La discapacidad abarca desde el niño que nace con un problema congénito como puede ser la parálisis cerebral, y el soldado joven que pierde una pierna por la detonación de una mina terrestre, hasta la mujer de mediana edad con artritis severa o el adulto mayor con demencia, entre otros. Las condiciones de salud pueden ser visibles o invisibles; temporales o de largo plazo; estáticas, episódicas o degenerativas; dolorosas o sin consecuencias. (p.7)

Destacándose en Venezuela, de Amarayo (2013) quien realiza la siguiente clasificación en cuanto a la discapacidad: “Discapacidad intelectual; Discapacidad Visual; Discapacidad Auditiva; Discapacidad Físico-Motora”. (p, 37).

Por su parte el “Manual para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad” (2009, p. 5) Utiliza la siguiente calificación: “Discapacidad Auditiva; Discapacidad Visual; Discapacidad Física-Motora; Discapacidad intelectual y/o necesidades especiales, y utiliza

una nueva calificación Discapacidades Múltiple.” Para efectos de esta investigación se delimita el estudio a las personas que presentan una discapacidad de tipo intelectual

Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual puede ser la consecuencia de un problema que comienza antes de que el niño nazca hasta que llegue a los 18 años de edad. La causa puede ser una lesión, enfermedad o un problema en el cerebro dificultades durante el parto o posterior al nacimiento; todas las posibles causas mencionadas anteriormente desencadenan una serie de limitaciones causan entre las cuales se pueden mencionar; la dificultad de que el niño aprenda y se desarrolle más lentamente que un niño típico; debido a que pueden tardar más tiempo para aprender a hablar, caminar, y aprender las destrezas para su cuidado personal tales como vestirse o comer.

Por su parte el “Manual para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad” (2009) define a la discapacidad intelectual como:

> La discapacidad intelectual hace referencia a limitaciones sustanciales en el desenvolvimiento corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. Esta condición se manifiesta antes de los dieciocho años, normalmente. (p. 8).

De igual forma el “Manual para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad” hace referencia, a las discapacidades cognitivas más comunes como son: ″el Autismo, el síndrome Down, síndrome de Asperger”. (2009, p. 8). Hasta el momento se han definido cuatro grados de discapacidad intelectual, esto según el “Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales, en su quinta edición (2014, p. 3), establece los siguiente coeficientes para los cuatro grados de discapacidad intelectual; “puede ser leve (CI 70), moderada (CI 71), grave (CI 72), o profunda (CI 73).

Una vez obtenido conocimiento relacionado con discapacidad en las personas y la respectiva clasificación que permite ubicar y comprender de discapacidad intelectual , se

prosigue a dar información relacionada con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual .

Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual

Conviene conocer acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual; por lo tanto, en este apartado de las bases teóricas, es necesario definir el concepto de inserción e inserción laboral; para argumentar el tema en cuestión. La palabra inserción esboza la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este se encuentra por algún motivo o razón fuera de él, o no ha logrado ingresar a dicho grupo. La inserción posee un uso muy frecuente en el ámbito social, ya que es justamente a través de ella que se puede dar cuenta de la acción de introducir a una persona en un grupo social, comunidad, sociedad.

Mientras que, el concepto de inserción también suele ser aplicado con mucha frecuencia en el aspecto laboral, donde se hace referencia como; "inserción laboral" y es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido. Según Panyella (2005) la inserción laboral:

> Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Este proceso se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la personas. (p. 2)

En Venezuela, los últimos quince años ha recibido una atención centrada en reorientaciones en la Conceptualización y Políticas de la Educación Especial del Ministerio del Poder Popular para Educación desde el año 1997, que se enmarcan desde el diagnóstico y tratamiento de los centros de desarrollo infantil, hacia una política de integración educativa en todos los niveles y modalidades que les permita la inserción al campo laboral; se consideran las potencialidades más que las limitaciones, lo cual ha implicado el reemplazo incluso del abordaje conceptual de este tipo de personas con discapacidad ras la búsqueda de superar el enfoque clínico, hacia un planteamiento pedagógico de formación integral del individuo.

Este enfoque pedagógico, parte de la premisa de la posibilidad cierta de su integración, tanto en el ámbito familiar, educativo como laboral, donde las personas con discapacidad se ubican precisamente en los Principios de Normalización e Integración. En cuanto al Principio de Normalización, es considerado la base para todas las acciones a favor de las personas con discapacidad, es el Principio rector de la Educación Especial. Con esto se pretende lograr que las condiciones de desarrollo e integración social, se den lo más cercano a lo “normal", con lo que se busca la aceptación de estas personas tal como son. Se les ofrece condiciones educativas y sociales, que incentivan su capital humano y social hacia el desarrollo de sus competencias individuales. Este Principio complementa su acción a través del Principio de Integración.

El Principio de Integración, es complementario del Principio de la Normalización en virtud a que se opone a la segregación de personas con discapacidad y promueve, según las características particulares de cada individuo, su participación en todas las actividades que se desarrollan en la sociedad, en condiciones de igualdad y ante todo en la práctica educativa. Es por ello que la inserción laboral, se logra con base en acciones de cooperación, dirigidas hacia la búsqueda de un consenso entre los diferentes miembros participantes del proceso educativo, y en el establecimiento de niveles de compromiso y la manera de asumir responsabilidades en un clima de armonía y de confianza.

Para lograrse, debe iniciarse en edades tempranas a fin de enriquecer la experiencia a lo largo de su desarrollo, considerándose las diferencias individuales en un contexto humanístico–social–cultural; es decir, como hecho social, que implica la interacción del individuo con su entorno y la pertenencia a un grupo; por ello, debe concebirse como un trabajo cooperativo e interdisciplinario que le permita formarse con disciplina y valoración al trabajo, bajo criterios de solidaridad y respeto mutuo.

Al respecto, la inserción laboral, se concreta en la acción educativa, que propone el desarrollo de acciones favorables para que se dé la participación de todos los actores de este hecho educativo y social, que tiene como meta fomentar la empatía con la reflexión lógica y, la aceptación persistente en la ejecución de actividades dirigidas al logro del máximo potencial de personas con discapacidad, centrando la atención sus fortalezas más que en sus limitaciones.

En este orden de ideas, el Centro Nacional de Recursos para la Educación Especial desde el año 1998, se viene apoyando en experiencias exitosas de iniciativas para el proceso de integración que algunos países presentan. Es España, país pionero de esta política de acción social integradora, donde se registra porcentualmente en aumento la integración de personas con discapacidad al campo laboral. A tal efecto, su entorno social debe asumir actitudes favorables en el desarrollo y formación como seres útiles; ahora bien, el Ministerio del Poder Popular para la Educación actualmente, ha ratificado las alternativas educativas enmarcadas en la Conceptualización y Políticas de Educación Especial de 1997, ya que garantiza según los expertos, la formación integral de personas con discapacidad.

Se considera que estas políticas benefician la población con características físicas, sensoriales o de cualquier otra índole, que en otra época se les limitaba su ingreso o prosecución educativa e inserción al campo laboral; para tal fin, existen en la actualidad, en Venezuela, instituciones encargadas de brindar la formación integral que les permite a corto, mediano o largo plazo integrarse en forma efectiva a la sociedad como seres útiles y productivos.

A tal efecto, se considera necesario el comportamiento de la persona con discapacidad en su ambiente laboral, tal como refiere donde solo se busca garantizar el respeto de su derecho, como cualquier ser humano, al trabajo y empleo en igualdad de condiciones. (Aranguren 2010, p.1) al respecto afirma que, esa inserción laboral debe darse como:

> Un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Es decir, brindarle el mayor reconocimiento de los derechos de estas personas con discapacidad intelectual en su ambiente laboral, en igualdad de condiciones. Para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual se puede recurrir, como señala a diferentes modalidades, tales como: “empleo fomentado, empleo selectivo, empleo reservado y empleo protegido” (Casado (2010 p.63). Igualmente, explica que esta última modalidad, “presenta características de la especialidad y la segregación: se realiza en un régimen institucional y, para muchos casos, en espacios físicos separados del medio laboral común”.

Empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual

En virtud del empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual, especialmente en los casos de discapacidad más severa. Para personas con deficiencias mentales, el paso por un taller protegido puede ser un excelente punto de partida para comprobar sus habilidades, permitirles adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor; siendo necesario conocer de cerca el comportamiento, avance y desarrollo de los integrados para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, tomándose del Comportamiento Organizacional de Robbins (2010) que:

> Quien está satisfecho con su puesto de trabajo tiene actitudes positivas hacia éste y se demuestra en el clima organizacional; no obstante, quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Por ello, cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral el clima organizacional; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (p. 80).

La importancia de este enfoque reside en el hecho de que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual como un miembro de la organización, no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga como trabajador de cada uno de estos factores; donde hace referencia a la necesidad de un cambio del paradigma laboral hacia la proporcionalidad, para lo cual su principal propuesta, se sintetiza en la necesidad de reformular dos grandes conceptos: el de productividad y el de protección ante la desventaja o la discapacidad. Sin embargo, empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual, depende en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. Es por ello que el tema de la satisfacción laboral es de gran interés y, según Casado (2010):

> En los últimos años se constituyen las condiciones de trabajo que se expresa en resultados organizacionales a través del grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzada por la institución; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales. Además, porque indica la habilidad de la organización para satisfacer expectativas de los trabajadores brindándoles las oportunidades para lograr aspiraciones personales. (p.24)

A tal efecto, se tiene que la satisfacción laboral que se brinde a las personas con discapacidad intelectual, insertos en ambientes laborales atiende a las condiciones de trabajo, las aspiraciones, las oportunidades que satisfacen expectativas y les permiten logros personales. Tomándose de Koontz, O`Donnell y Weihrich (2008) cuando consideran que la satisfacción laboral está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación y afirman:

> Las ***condiciones de trabajo*** favorables a los empleados, permite que se interesen en las actividades que deben desarrollan favorablemente, asimismo, les facilite un buen desempeño: Por ello, debe brindársele comodidad personal; es decir, un ambiente físico cómodo, ergonómico y sin peligros condescenderá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado (p. 45).

En virtud de lo anterior expuesto, se tiene la satisfacción laboral con base en favorables condiciones de trabajo para las personas con discapacidad intelectual insertos en ambientes laborales, porque se les brinda comodidad personal, sin riesgos, además se está integrado en la empresa, tomándose en condiciones normales, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo. Es decir, las condiciones de trabajo promueven el valor de sus potencialidades más que sus limitaciones, porque les facilitan un buen desempeño con la comodidad personal previniendo los riesgos.

Por tal razón, las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad intelectual, según la Unión Europea de Empleo con Apoyo (2012), permitirán que lo largo de la vida laboral se les brinde condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

Del mismo modo, se satisfacen las ***aspiraciones*** particulares de las personas con discapacidad intelectual insertos en ambientes laborales, porque son tomados en igualdad de condiciones que las de otro trabajador sin discapacidad. Para este indicador del empleo protegido hacia la satisfacción laboral; se toma como referencia de Koontz, O`Donnell y Weihrich (2008), que es un buen ajuste entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción; afirmando:

> Las personas deben distinguir los talentos y habilidades adecuados a las aspiraciones personales para cumplir con las demandas de sus trabajos y lograr un mejor desempeño, lo que conduce al éxito en su puesto y le generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes) (p. 46).

Por tanto, conviene agregar que se ofrece a las personas con discapacidad intelectual la satisfacción laboral porque se motivan sus aspiraciones personales; tal como refiere De Lorenzo (2010), pionero en el estudio de la satisfacción laboral, que la define como "un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, resultante de la estimulación del trabajo que realiza con base en sus aspiraciones" (p. 12).

En tal efecto, el éxito de la inserción en ambientes laborales de las personas con discapacidad intelectual, se sustentan en distinguir los talentos con base en las habilidades personales para brindar la satisfacción en el trabajo con base en respeto por sus derechos en igualdad de condiciones; tal como afirman Jordán de Urríes y Verdugo (2009):

> Al llevar a cabo la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual bajo una modalidad de empleo, bien sea Empleo Protegido o Empleo con Apoyo, se está apostando por mejoras en la vida diaria de estas personas en la igualdad de ***oportunidades***; asimismo, se fomenta la autodeterminación, la satisfacción, el mantenimiento del empleo y la calidad de vida (p. 22)

Lo expresado anteriormente, indica que las oportunidades se fomentan en la autodeterminación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad intelectual , promueve su calidad de vida, lo hará comportarse asertivamente porque se valora a sí mismo, tendrá autoderminación para mantenerse en su empleo de manera satisfactoria, se cumplen sus aspiraciones con base en las oportunidades que brinda la organización.

De hecho, la igualdad de oportunidades promueve la calidad de vida porque se sienten satisfechos en su ambiente laboral, hacen que se sientan seguro de sí mismos, pondrán todo su empeño personal porque se siente satisfecho en su ambiente laboral, tal como sostiene Valbuena (2010):

> La igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo es un elemento clave para aumentar la inclusión del sujeto en el ambiente de trabajo, su satisfacción y la de sus compañeros de trabajo, y su calidad de vida, ya que son estrategias y recursos que promueven el interés y la motivación de los individuos con y sin discapacidad mediante la capacitación de esas personas para acceder a la información, recursos, y relaciones inherentes a un lugar de trabajo integrado y a la comunidad, y que resultan en un empleado valorado y satisfecho (p. 19).

Es decir, que la satisfacción en el ambiente laboral con igualdad de oportunidades a través de estrategias y recursos que promueven el interés y la motivación de los individuos con y sin discapacidad; porque se satisfacen ***expectativas*** y logros como resultado de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y los beneficios que la empresa le brinda; este indicador resaltado, conviene tomarlo en cuenta en las personas con discapacidad intelectual para sus expectativas se den con base en el resultado de los aportes al trabajo y los beneficios que recibe.

En este orden de ideas, las expectativas estimulan un papel apropiado con las tareas que puede hacer para alcanzar el resultado deseado, tomándose como referencia lo expresado por De Lorenzo (2010): "…satisfacer expectativas personales en el campo laboral proporciona al individuo reconocimiento y fomenta la responsabilidad relacionada con la satisfacción en el trabajo" (p. 12); en este sentido, es importante satisfacer las expectativas personales porque se reconoce al sujeto como parte de una organización.

De esta manera, se estaría haciendo referencia a los ***logros*** como indicador del empleo protegido hacia la satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual; puesto que según Koontz, O`Donnell y Weihrich (2008): "Las personas con una fuerte necesidad de logros tienen un intenso deseo de éxito y un temor igualmente al fracaso. Quieren enfrentarse a retos y se fijan metas moderadamente difíciles (pero no imposibles)" (p. 44); es decir, las personas se proponen lograr un desempeño favorable entre sus aspiraciones y las oportunidades que brinda la organización; entre sus expectativas y sus logros; como resultado de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y los beneficios que la empresa le provee. De allí, dependerá, según estos autores, en gran medida, la conducta del trabajador.

Partiendo de lo expuesto por los citados autores, los logros del trabajo se notan en los beneficios que la empresa les provee a las personas con discapacidad intelectual. Comprendiéndose que estos logros hacen que se sientan seguros de sí mismo para enfrentarse a retos de trabajo propios en un ambiente satisfactorio, donde intercambia con compañeros, se valoran sus capacidades porque reconocen la importancia de su desempeño; tal como afirma Aranguren (2010): "se debe motivar al logro en la ejecución de la tarea del sujeto con discapacidad inserto en el campo laboral, porque estimula favorablemente su el desenvolvimiento y con ello, la satisfacción laboral" (p. 2); es decir, se estimula a la persona con discapacidad intelectual en el ámbito laboral para lograr éxitos personales y sociales.

Ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual

De lo anterior se desprende la importancia del ambiente laboral que facilite el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad intelectual; concebido el ambiente laboral según Robbins (2010):

> Los empleados se interesan en que su ambiente de trabajo les facilite un buen desempeño y les brinde comodidad personal. Un ambiente físico cómodo, ergonómico y sin peligros permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado (p. 61).

A tal efecto, el entorno ambiental laboral en condiciones de bienestar personal acorde al perfil de cargo que debe desempeñar cada miembro de una organización contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo como parte de la cultura organizacional de la empresa; asimismo, facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad intelectual , por ello, se debe considerar todo ese sistema de valores y principios que rigen la organización y que son percibidos por el trabajador(a).

En este sentido, se considera fundamental la calidad de vida laboral a través de la concientización de los empleadores y los propios trabajadores en la imperiosa necesidad de mantener el ambiental laboral en condiciones de higiene y seguridad, en cumplimiento de los requisitos establecidos en los documentos técnico-normativos vigentes que parten desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para definir y resguardar los derechos laborales y de mejorar las condiciones de los trabajadores, ratificado por Venezuela en el Convenio 155 de fecha 25 de junio del año 1984 (aún vigente) en su artículo 10; así como se refuerza en la

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), donde se prevén las condiciones que deben favorecer el medio ambiente laboral.

Lo anterior ratifica las políticas laborales y sociales de la gestión pública en conjunto con el Ministerio del Poder Popular de los Trabajadores y Trabajadoras donde se debe insertar al 5% de empleados personas con discapacidad, establecidas en la Ley para Personas con Discapacidad (2007); ratificándose las condiciones ambientales acordes a las necesidades especiales de la persona amparada por normativa venezolana y que en la inserción laboral deben ser acogidos en el plan de seguimiento realizado desde la Gerencia de RRHH.

Se resalta en primer orden al indicador ***comunicación*** dentro del ambiente laboral donde se desempeñan las personas con discapacidad intelectual en el desarrollo de la jornada diaria, tal como refiere Robbins (2010) porque satisface las motivaciones, enriquece la interacción con otras personas dentro de la organización porque permite que se establezca un intercambio que le facilita expresar lo que se siente y piensa, respetando la forma de pensar y actuar de los demás compañeros dentro de la organización. En este orden de ideas, la comunicación promueve el interés para acceder a la información acorde con las necesidades especiales de las personas con discapacidad intelectual dentro del ambiente laboral.

De igual manera, una comunicación abierta y clara facilita el desarrollo de la jornada diaria dentro de condiciones de higiene y seguridad laboral. Tomándose de Van Pelt (2006) cuando manifiesta que: “la comunicación es compartir es interactuar en un lenguaje común”. (p.67); refiere con ello, que la necesidad de comunicarse es universal, hay que interactuar con otras personas para las satisfacciones de necesidades físicas: como el hambre, salud, alimento, abrigo, psicológicas: como seguridad, bienestar, confianza, del espíritu; en otras palabras, promueve la comprensión mutua que ayudan a mantener activas las relaciones interpersonales de las personas con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales y que son apoyados dentro de un plan de seguimiento llevado desde la Gerencia de RRHH.

De igual manera se favorece el ambiente laboral en el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad intelectual a través del indicador ***clima organizacional*** el cual es definido por Chiavenato (2008): “como un conjunto de alternativas estructurales y de comportamiento de una organización” (p.40). Estas alternativas estructurales y de

comportamiento de una organización que refiere el autor, se ajustan a la ejecución de la tarea que requiere de habilidades y destrezas para motivar al logro y fortalecer la satisfacción por el trabajo como ciudadanos que deben conseguir disfrutar de un clima organizacional que favorece a su potencial humano en iguales oportunidades y condiciones que permitan la calidad de vida y satisfacción de sus necesidades.

En este marco referencial, Robbins (2010), supone del clima organizacional como uno de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador porque respecta a la satisfacción producida por la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo. Las teorías humanistas, refiere el citado autor, sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que labora dentro de un clima organizacional que satisface las necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza; condiciones que demandan del ambiente laboral que facilite el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad intelectual laboralmente.

En efecto, se establecen solidarias ***relaciones interpersonales*** dentro del ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad intelectual, porque éstas según Chiavenato (2008): "satisfacen las motivaciones, pues enriquecen la interacción con otras personas dentro de la organización" (p.51); por tal razón, concurren relaciones interpersonales que facilitan el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad intelectual laboralmente; de esta manera, se enriquecen la interacción con otras personas dentro de la organización.

Por su parte, Verderber (2007), cuando hace referencia a las relaciones interpersonales que permiten un comportamiento asertivo como capacidad de las personas con discapacidad intelectual para hacerle frente a las situaciones que se presenten en la vida laboral sin pasar por encima de los demás ni ofender para mostrar que es no inferior o superior a las personas que les rodean. Pudiendo así tener un excelente desenvolvimiento personal en ambiente laboral para lograr una satisfacción en el mismo.

Haciendo valer los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad intelectual como ciudadanos en ***igualdad de oportunidades*** como indicador de la dimensión ambiente laboral de la variable objeto de estudio que según Aramayo (2013) quien expresa

apoyado en documentos de la ONU, Declaración de Salamanca, entre otros, que este proceso constituye el marco para la comprensión actual de la discapacidad; en ese contexto explica lo que se entiende y se tiene hoy en Venezuela desde el marco legal, haciendo referencia a los avances en cuanto a infraestructura de instituciones y servicios, lo cual alienta hacia un conocimiento crítico, objetivo, sincero, pero también optimista y esperanzador.

Por ello, al hablar de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad intelectual, se refleja el avance científico y humanístico en Venezuela, baluarte del pensamiento y la acción, particularmente en momentos cruciales como los que se vive, de hecho, esta la experiencia de Corominas (2010) acerca de sus investigaciones relacionadas con discapacidad intelectual, integración, igualdad y salud mental; al respecto afirma:

> El conjunto de la sociedad necesita revisar la noción de productividad, que debería superar la dicotomía aptitud/no aptitud que antes mencionábamos, sustituyéndola por un concepto de adaptación a la tarea que amplíe el abanico de posibilidades (que "desmenuce" los diferentes niveles de la cadena productiva, los diversos puestos y ocupaciones que admite cada actividad laboral), explore las potencialidades de cada uno y priorice la asignación de funciones según esas posibilidades (p. 6).

En razón de lo expuesto, se evidencia que para hacer valer los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual como ciudadanos en igualdad de oportunidades, es imperante abrir un abanico de posibilidades, primeramente, brindar igualdad de oportunidades sin pasar por encima de los demás compañeros dentro de la organización; por tal razón, desde la Gerencia de RRHH que realiza seguimiento laboral debe persistirse en la igualdad de oportunidades porque se fortalecen la necesidad de un cambio del paradigma laboral hacia la proporcionalidad; de tal forma, se debe promover sus derechos para corresponderles el ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria acorde a sus posibilidades.

Desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente

En virtud de estos señalamientos, es competente conocer del desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente, que según Villa (2007): "Los sujetos con discapacidad, deben lograr al máximo un desarrollo de autonomía e independencia en el ámbito personal que les impulse a hacer una presencia más activa y una mayor participación en la vida económica y social" (p. 156); en este sentido, se le garantiza a las

personas con discapacidad intelectual que integran una organización un desenvolvimiento personal en el ambiente laboral que fortalece su autonomía e independencia.

Esta premisa cobra mayor sentido para Venezuela, en los últimos quince años ha recibido una atención enmarcada en reorientaciones en la Conceptualización y Políticas de la Educación Especial del Ministerio de Educación desde el año 1997, hacia desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente, porque parte desde el diagnóstico y tratamiento de los Centros de Desarrollo Infantil (CDI), hacia una política de integración educativa en todos los niveles y modalidades que les permita la inserción al campo laboral.

Se consideran las potencialidades más que las limitaciones, lo cual ha implicado el reemplazo incluso de su abordaje conceptual, concibiéndose en la actualidad a esta población de personas con discapacidad intelectual, tras la búsqueda de superar el enfoque clínico, hacia un planteamiento pedagógico de formación integral del individuo. Con esto se pretende lograr que las condiciones de desarrollo e integración social, se den lo más cercano a lo “normal", con lo que se busca la aceptación de estas personas tal como son. Se les ofrece condiciones educativas y sociales, que incentivan su capital humano y social hacia el desarrollo de sus competencias individuales. Este Principio complementa su acción a través del Principio de Integración.

Se destaca del Principio de Integración complementario del principio de la normalización, lo cual apoya el desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente, promoviéndose sobre todo la ***confianza en sí mismo*** tomada como un indicador objeto de estudio, en razón a la importancia que reviste reforzarla en las características particulares de cada individuo, puesto que según Sifuentes (2012): “ de la seguridad y confianza que se les demuestre, será exitosa su participación en todas las actividades que se desarrollan en la sociedad, en condiciones de igualdad” (p. 210).

Por tal razón, durante seguimiento realizado en el ambiente laboral hay que reforzar logros alcanzados para fortalecer la confianza de las personas discapacidad intelectual insertas laboralmente; en efecto, se establece se promueve la confianza en sí mismo a fin de lograr al máximo un desarrollo de autonomía hacia una formación integral para que asuman actitudes favorables en su desarrollo y formación como seres útiles con autonomía e independencia,

porque al promocionándoles la confianza en sí mismo asumen actitudes favorables en su desempeño laboral.

En consecuencia se toma al indicador ***socialmente expresivo*** porque en estas dos palabras se expresa claramente lo que se quiere del efectivo desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente; de hecho según Aramayo (2013), existen en la actualidad, en Venezuela, instituciones encargadas de brindar la formación integral que les permite a corto, mediano o largo plazo integrarse en forma efectiva a la sociedad como seres útiles y productivos partiendo de sus potencialidades y fortalezas, para lo cual se hace necesaria la utilización de estrategias metodológicas y recursos que permitan socializar la discapacidad intelectual, hacerlos más expresivos en sus fortalezas cuando se les facilitan ser socialmente expresivos partiendo de sus potencialidades laborales.

Socialmente las personas con discapacidad intelectual llegan a lograr sus expresiones, según Corominas (2010) cuando son considerados con respeto dentro de la misma sociedad; al respecto afirma:

> " discapacidad intelectual" supone una clara indicación a todo el conjunto de la sociedad (tanto a los sujetos que no se consideran incluidos en la "diversidad" o simplemente no la aceptan, como a los que se supone que son portadores de alguna característica que les diferencia del resto) en pro de la igualdad y de la eliminación de prejuicios; en definitiva, en contra del establecimiento de categorías o fronteras que segmenten el estatus de los ciudadanos en base a la existencia de cambios o alteraciones en sus condiciones físicas o psíquicas que modifiquen alguna de sus funciones.

Con base en lo anterior, es necesario que tanto las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente y la misma sociedad en su conjunto elimine prejuicios, para ser incluidos con base en sus derechos entre iguales. Pues esto fomentara ***respeto a sí mismo*** con base en lo que la noción de diversidad implica de manera bastante ajustada con un reconocimiento no peyorativo de la diferencia; en este sentido, es preciso tener una noción clara de los derechos fundamentales de cada persona entre los que se destaca en primer lugar el derecho a la vida, además de otros tan importantes como el derecho a disfrutar de su libertad, disponer de sus pertenencias o proteger su intimidad.

Al respecto, Gómez (2007) señala:

> El respeto abarca todas las esferas de la vida, empezando por el que se debe a toda persona, al medio, a los seres vivos y a la naturaleza en general, sin olvidar el respeto a las leyes, a las normas sociales a la memoria de los antepasados y a la patria en que se nace. (p. 15).

Se comprende que, el respeto engloba todas las esferas de la vida del individuo, que tiene que ver consigo mismo, con los demás y con el entorno; estas situaciones que desde el Diseño Curricular propuesto en Venezuela por el Ministerio del Poder Popular para la Educación se impulsan, puesto que éste se caracteriza por estar centrado en las disciplinas clásicas del conocimiento pedagógico, psicológico, sociológico de las áreas del conocimiento prescritas en el Currículo Básico Nacional y en los postulados que sustentan el desarrollo de la identidad personal y la cultura.

Del mismo modo, Barraza (2009) señala: "el respeto a sí mismo estructura la dignidad y el decoro del individuo" (p.50); es decir, desde que tenga que ver con su autoestima, honorabilidad, el cuidado personal, la importancia del descanso y del ejercicio, todo lo que se encuentre relacionado con el desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente, implica promover el respeto a sí mismo relacionado con el desenvolvimiento en el ambiente laboral y disminuir sus limitaciones ya que de ello depende la imagen que le proyectará en bienestar general como partícipes y hacedores de las organizaciones en las cuales se desempeñan, se estimula el respeto por su integridad física, motivándoles en su formación integral.

Con base al respeto por sí mismo, se puede promover en las personas con discapacidad intelectual el ***respeto hacia los demás*** para el desenvolvimiento laboral exitoso, considerando lo expuesto por Carreras (2007): "el respeto hacia sí mismo se basa en el respeto que se profesa al otro como persona." (p.199); es decir, que si una persona se respeta a sí mismo, tiene la capacidad de respetar a los demás, porque está en congruencia con lo que se autoaprecia; observándose la confianza en sí mismo, socialmente expresivo, en respeto a sí mismo y a los demás dentro de un clima organizacional favorable; porque se les estimula el respeto hacia los demás para el desenvolvimiento laboral exitoso.

En este sentido, Gómez (2007), señala: "cuando se precisa acerca de otra persona en forma positiva se demuestra respeto hacia ella." (p.27). Con base a este bosquejo, la persona

que se respeta a si mismo, promueve el respeto a las demás personas, aceptando las formas de pensar de cada cual; en efecto, el objetivo del seguimiento laboral establece el respeto hacia los demás dentro de un clima organizacional favorable durante el desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente, porque se brindas las mismas oportunidades y condiciones, la ejecución de la tarea, la satisfacción laboral con base en las manifestaciones de respeto, que tienen que ver con el respeto a sí mismo y a las demás personas.

Empresas privadas: Definición y Características

Partiéndose de la definición de empresa, según Fernández (2005):

> Constituye una organización social, compuesta de individuos que se interrelacionan entre sí, con un objetivo en común. La forma en la que cada uno de sus miembros se relacione con los demás y su sentimiento de integración dentro del grupo resultará determinante en la definición de la calidad de vida laboral. (p. 15)

Se comprende que la empresa es una organización relacionada con la sociedad, se encarga de realizar actividades utilizando recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos) para lograr sus objetivos, tales como satisfacer metas con finalidad de lucro o sin lucrar.

Se caracteriza según la procedencia de capital en empresa privada: si el capital está en manos de accionistas particulares (empresa familiar si es la familia). Empresa de autogestión: Si los propietarios son los trabajadores. Empresa pública: Si el capital y el control está en manos del Estado y Empresa mixta: Si el capital o el control son de origen tanto estatal como privado o comunitario.

Cabe destacar que esta investigacion, se desarrolló en la empresa privada, la cual se caracteriza según Kotler Armstrnog. Mercadotecnia (2011), como aquellas organizaciones que pertenecen a inversionistas privados, por lo general estas organizaciones son conformadas por un conjunto de socios, aunque existen casos donde la propiedad total de la empresa es de un solo inversionista. “Estas empresas por lo general suelen ser el pilar fundamental de la economía de un país y trabajan en paralelo a las empresas estatales o públicas”. (p. 15)

En este orden de ideas, existen varios tipos de empresas privadas entre las cuales se encontran las unipersonales, estas son propiedad de un solo accionista, por ende, este será el único responsable de responder por las deudas adquiridas de su empresa.

Las asociaciones son otro tipo, la cual se caracteriza porque está conformada a partir de la sociedad de dos personas o más y por consecuencia todos lo socios son responsables de las deudas de la organización.

La corporación es una persona de jurídica, creada por personas naturales para realizar una determinada actividad, estas poseen privilegios y responsabilidades distintas a sus accionistas.

Estas empresas son de gran importancia para el desarrollo de un país esto se debe a que dichas organizaciones generan ingresos al Estado por medio de los impuestos, los cuales son calculados en base a los ingresos que la empresa obtiene al momento de vender sus productos en el mercado.

Algunas empresas privadas se carateriszan por comercializar con: Alimentos y bebidas, Farmacias, Restaurantes, Panadería, Pastelería, Heladería, Articulaos del hogar y cuidado personal, Bienes de consumo duradero y electrodomésticos, Prendas de vestir y calzado, entre otros. (Kotler Armstrnog. Mercadotecnia, 2012 p. 155 – 189)

Bases Legales

En la actualidad existe un marco legal bien definido para la discapacidad en Venezuela los cuales promueven la creación y fomento de condiciones de igualdad y oportunidad para las personas con discapacidad, empezando por la Constitución De La República Bolivariana de Venezuela en concordancia con el artículo 81.

> Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con 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 el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolanas.

De allí se desprende las demás leyes como la Ley para las Personas con Discapacidad en Gaceta Oficial Numero 38.598.en fecha 5 de Enero de 2007, específicamente, en el Artículo 26 establece que:

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

Y en el Artículo 27, se ratifica que:

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

Asimismo, en el Artículo 28 establece que:

> 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. 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.

De la misma forma, en el Artículo 29 establece que:

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

Además, en el Artículo 30 se ordena:

> La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad" (Asamblea Nacional, 2007).

En consecuencia, la Ley Orgánica para el Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, Promulgada en Decreto Nº 8.938 en fecha 30 de abril de 2012 expone lo siguiente, acerca de la Inclusión laboral de personas con discapacidad, específicamente en el Artículo 289:

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

Lo cual es reforzado con base en el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en el Artículo 290 de las disposiciones, a saber:

> Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos. En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

En tales aspectos normativos del Derecho al trabajo digno para las personas con discapacidad, se fundamente el Artículo 291:

> El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivo.

Concretamente, Venezuela cuenta con un marco legal bien definido relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, donde se promueve la creación y fomento de condiciones de igualdad y oportunidad para la creación y fomento de condiciones de igualdad y oportunidad para desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; la Ley para Personas con Discapacidad (LPCD); la Ley Antidiscriminación de las Personas Con Discapacidad; El Reglamento de la Ley Para Personas Con Discapacidad (Aun en elaboración); la Ley de Los Seguros Sociales; la Ley (LOPCYMAT); Normas COVENIN para garantizar la accesibilidad en los edificios públicos y urbanismos; Leyes Estadales de Discapacidad; Ordenanzas Municipales. También existen organismos y programas especiales, entre ellos se destacan: El Consejo Nacional para las Personas Con Discapacidad (CONAPDIS); Programa de Atención en Salud para las Personas Con Discapacidad (PASDIS); Misión José Gregorio Hernández y Misión Milagro.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Nivel de la Investigación

Con esta investigación se planteó determinar el conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas; considerándose según Briones (2010) que es un proceso que se desarrolla mediante la aplicación del método científico, con el cual se procura obtener información relevante y fidedigna; es decir, digna de fe y de crédito, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

Además, refiere este autor, que para obtener algún resultado de manera clara y precisa, es necesario aplicar algún modelo, nivel y diseño de investigación, puesto que está muy ligada a los seres humanos, esta posee una serie de pasos para lograr el objetivo planteado o para llegar a la información solicitada. A tal efecto, se ubicó dentro del paradigma cuantitativo con nivel descriptivo apoyada en un diseño de estudio de campo, no experimental de tipo transaccional o transversal.

Se ubicó dentro del paradigma cuantitativo, tomándose de Hernández, Fernández y Baptista (2014) que "Utiliza la recolección de datos con la finalidad de probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías". (p. 275) De acuerdo con este señalamiento, el análisis e interpretación de los datos se realizó con base en la estadística, agrupándose en cuadros con sus respectivos gráficos para interpretar los resultados obtenidos de la variable objeto de estudio.

En cuanto al nivel descriptivo investigación, estos mismos autores afirman que: “Se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes y su interrelación” (p. 136). Con este tipo de investigación se permite describir cada uno de los elementos de la variable en estudio; es decir, en las dimensiones e indicadores que la conforma el Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Diseño de la Investigación

Es pertinente considerar que el diseño toda investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es: “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere” (p. 158). Con base en lo señalado, el diseño de este estudio fue de campo porque desde las Normas de presentación de Trabajos de Grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2014), se establece que: “Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios” (, p. 22). Es decir, la información se recogió directamente en los miembros de la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas.

De este modo, el estudio fue no experimental, de tipo transaccional o transversal, porque según estos autores citados “Consiste en estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos” (p. 205). Es decir, sólo se indaga sobre el problema y su variable sin influir en los mismos.

Bajo este mismo diseño, se delimita la investigación de corte en transacción descriptivo; a lo cual los citados autores, argumentan: “Indagan la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, estudios puramente descriptivos” (p. 210): para lo cual se consideró la unidad de análisis con la respectiva población y muestra, se delimitó y operacionalizó la variable, se definió la técnica e instrumento de recolección de información con el respectivo criterios de validez; así como el procedimiento para obtener los datos y procesamiento de los mismos para aportar las conclusiones y recomendaciones del proceso investigativo.

Unidad de Análisis, Población y Muestra en Estudio

La unidad de análisis, específicamente tiene que ver, según la Guía para la elaboración y entrega del Proyecto y Trabajo de Grado de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB, 2016) con la característica de una población que es sometida a estudio, por tal razón se establecieron para las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas. La muestra se tomó de forma intencional debido a la carencia de información acerca de empresas que ofrecen programas de empleo protegido en el área Metropolitana de Caracas, seleccionándose a ocho (8) empresas que estén cumpliendo con el Artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) de incorporar a sus empresas, no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad. Se destaca que los representantes de las empresas solicitaron la condición de mantener el anonimato de las mismas por razones de seguridad.

Sistema de la Variable y Operacionalización

La investigación se respalda con las Normas de la Guía para la elaboración y entrega del Proyecto y Trabajo de Grado de la UCAB (2016) que a su vez se corresponden en las Normas de la American Psicológica Association (APA, 2014); apoyándose en cita de Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen la variable como "Una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse" (p.75). De igual manera, Arias (2012) define la variable como "una característica o cualidad: magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación" (p.42).

Definición operacional de la variable

En cuanto a la operacionalización de la variable, para Arias (2012) se constituye en "el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores" (p. 63).

A tal efecto, para esta investigación se operacionaliza en correspondencia con los objetivos específicos a través de dimensiones con delimitación en indicadores; de esta forma se presenta una incidencia fundamental al momento de decidir qué tipo de instrumento utilizar, y sobre todo cuales son los ítems que deben ir en dicho instrumento, al igual que permiten la

recolección de los datos con mayor precisión y exactitud , tal cual se define conceptualmente en las bases teóricas, según se representa en la tabla 1.

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Itemes
Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.	Información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente.	Determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas; utilizando como técnica la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario en formato policotómico de ítemes cerrados.	Empleo protegido hacia la satisfacción laboral	-Condiciones de trabajo -Aspiraciones -Igualdad de oportunidades -Expectativas -Logros	1- 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10
			Ambiente laboral	- Comunicación -Clima Organizacional -Relaciones Interpersonales -Igualdad de oportunidades	11 - 12 13 - 14 15 - 16 17 - 18
			Desenvolvimiento personal	- Confianza en sí mismo -Socialmente expresivo -Respeto a sí mismo -Respeto hacia los demás	19 - 20 21 - 22 23 - 24 25 - 26

Fuente: Elaboración propia del Equipo Investigador. Pinto S. y Torres C. (2017)

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Para la recolección de los datos se empleó la técnica de la encuesta, tomando como referencia de Sabino (2008), está destinada a recoger, procesar y analizar información dadas en una unidad de análisis o en un colectivo determinado a través de un instrumento de recolección de datos que, según este autor:

> Es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómeno y extraer de ellos la información. En cada instrumento puede distinguirse dos aspectos: una forma y un contenido. La *forma* del instrumento se refiérela tipo de aproximación que establecen con lo empírico. En cuanto al *contenido* este queda explícito en la determinación de los datos concretos que se necesitan conseguir (p. 111).

En concordancia con lo expresado por el autor, se diseñó un instrumento tipo cuestionario (Anexo A), consistente de veintiséis (26) ítems que de forma equitativa se desprenden de los indicadores de las dimensiones de la variable, que responden a tres alternativas de respuesta: Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N). Al mismo tiempo, para cumpliéndose con los pasos del método científico, fue sometido a validez de su contenido.

Validez del instrumento

La validez de contenido del instrumento, consiste según Ruiz (2008) en "estudiar la exactitud en que se pueden hacer medidas significativas y adecuadas con un instrumento, en el sentido de que se mida realmente el rango que se pretende medir" (p.57). Es decir, la aplicación del cuestionario estuvo precedida de un proceso de validación de contenido, a través de juicio de expertos; con la intención de que juzgaran de manera independiente relevancia, congruencia, claridad, redacción, tendenciosidad o cualquier otra observación que resultará valiosa para el diseño final del instrumento.

Este proceso consistió en seleccionar tres (02) expertos, dos (01) en el área de Relaciones Industriales y uno (01) en Metodología de la Investigación a quienes se les hizo llegar una un protocolo de Validación (Anexo B) contentivo del título de la investigación, los objetivos propuestos, el cuadro de las variables y el instrumento en formato de validación.

Procedimiento para la Recolección de Datos

Para recolectar la información necesaria, se llevaron a cabo la siguiente actividad:

Visita a las ocho (8) empresas que están cumpliendo con el referido estamento legal; para obtener la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, se solicitó su colaboración para que respondieran el instrumento.

Procesamiento para el Análisis y Discusión de Resultados

Luego de aplicado el instrumento, apoyándose en las orientaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2014), se realizaron las siguientes actividades:

1. Se elaboró una matriz de datos a fin de plasmar las respuestas emitidas por los responsables de la Gerencia de RRHH en empresas objeto de estudio.

2. Se tabularon los datos mediante la ayuda del programa estadístico SPSS "Statistical Package for the Social Sciencies"; que determinan frecuencias simples (Fs) y frecuencias porcentuales (F%) para las dimensiones e indicadores que la conforman la variable en estudio.

3. Para realizar el análisis de los resultados, se empleó la "técnica porcentual" de mayor agrupamiento de respuestas y se graficaron los datos porcentuales para cada dimensión con base en los resultados promedio de los indicadores.

3. Seguidamente, se realizó la discusión de resultados, para lo cual se llevó un orden lógico en correspondencia con cada objetivo específico; y, conforme a la tendencia de respuesta, se interpretaron en función del mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta más alta emitida por los sujetos de estudio.

Consideraciones Éticas

Las consideraciones éticas según la Guía para la elaboración y entrega del Proyecto y Trabajo de Grado de la UCAB (2016), hacen mención de una serie de derechos que no deben ser quebrantados para no atentar contra la dignidad, privacidad, sensibilidad de las instituciones y personas sujetas a la investigación.

En consecuencia, las consideraciones éticas en esta investigación, partieron de garantizar el anonimato de las empresas privadas que facilitaron la información por razones de seguridad, debido a que involucraron aspectos sociales y empresariales; de esta manera, se cumplió con la protección de los sujetos de investigación y la institucionalidad de las organizaciones, conservando la confidencialidad de las distintas fuentes.

Además, se cumplieron las formalidades requeridas siguiendo la metodología descrita para asegurar la objetividad y confiabilidad del estudio realizado. Conjuntamente de hizo un correcto uso de la bibliografía mediante las citas para los respetar los derechos de autor.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este apartado de la investigación se presentan y analizan los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario a ocho (8) representantes de las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas que cumplen con el Artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) de incorporar, no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad. Para lograrlo, se organizaron los datos en tablas y gráficos de distribución de frecuencias simples y porcentuales, se emplea "técnica porcentual" de mayor agrupamiento de respuestas para las dimensiones e indicadores que la conforman la variable, según procedimientos pautados en el marco metodológico.

Dimensión: Empleo Protegido Hacia la Satisfacción Laboral

Con la finalidad de describir la información que se maneja y aplica sobre empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas; se muestran a continuación los resultados obtenidos tanto en la tabla 2 como en el gráfico 1 alusivos a la distribución de frecuencias simples y porcentuales para esta dimensión que se midió con base en los indicadores: condiciones de trabajo, aspiraciones, oportunidades, expectativas y logros; seguidamente, se realiza el análisis de los resultados.

Tabla 2

Distribución de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Empleo protegido hacia la satisfacción laboral

Indicador	Nº	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
			Fs	F%	Fs	F%	Fs	F%
Condiciones de Trabajo	1	Las condiciones de trabajo promuevan el valor de sus potencialidades más que sus limitaciones.	8	**100**	0	**0**	0	**0**
	2	Las condiciones de trabajo les faciliten un buen desempeño.	4	**50**	2	**25**	2	**25**
		Promedio del Indicador	**75**		**12,5**		**12,5**	
Aspiraciones	3	Las aspiraciones son tomadas en igualdad de condiciones en relación con las de otro trabajador sin discapacidad.	4	**50**	2	**25**	2	**25**
	4	Las aspiraciones se sustenten en distinguir los talentos con base en las habilidades personales.	4	**50**	4	**50**	0	**0**
		Promedio del Indicador	**50**		**37,5**		**12,5**	
Oportunidades	5	Las oportunidades se fomenten en la autodeterminación en igualdad de circunstancias que los demás empleados.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
	6	Las oportunidades promuevan la calidad de vida porque se sienten satisfechos en su ambiente laboral.	2	**25**	6	**75**	0	**0**
		Promedio del Indicador	**25**		**62,5**		**12,5**	
Expectativas	7	Las expectativas se den con base en el resultado de los aportes al trabajo y los beneficios que recibe.	2	**25**	6	**75**	0	**0**
	8	Las expectativas estimulen un papel apropiado con las tareas que puede hacer para alcanzar el resultado deseado.	2	**25**	6	**75**	0	**0**
		Promedio del Indicador	**25**		**75**		**0**	
Logros	9	Los logros del trabajo se noten en los beneficios que la empresa les provee.	4	**50**	4	**50**	0	**0**
	10	Los logros hagan que se sientan seguros de sí mismo para enfrentarse a retos de trabajo.	4	**50**	4	**50**	0	**0**
		Promedio del Indicador	**50**		**50**		**0**	
		Promedio de la Dimensión	**45**		**47,5**		**7,5**	

Fuente: Datos de la encuesta aplicada (Anexo A)

Los resultados obtenidos para la dimensión: **Empleo protegido hacia la satisfacción laboral**, alusiva a la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas a través del indicador ***condiciones de trabajo***, promedian como resultado que el 75% Siempre atiende a tomar en cuenta en la inserción laboral, las condiciones de trabajo promuevan el valor de sus potencialidades más que sus limitaciones para que les faciliten un buen desempeño de las personas con discapacidad insertas laboralmente; sin embargo, 12,5% opino que sucede Algunas Veces, mientras que el restante 12,5% dijo que Nunca sucede.

En cuanto a los resultados obtenidos referentes a la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***aspiraciones*** en las políticas de empleo protegido hacia la satisfacción laboral de las personas con discapacidad insertas laboralmente; muestran como promedio más alto 75% en Siempre para opinar que las aspiraciones son tomadas en igualdad de condiciones en relación con las de otro trabajador sin discapacidad y que se sustenten en distinguir los talentos con base en las habilidades personales; no obstante, 37,5% respondió Algunas Veces y el restante 12,5% Nunca.

En razón de los resultados obtenidos acerca de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***oportunidades*** expresan como promedio más alto 62,5% en Algunas Veces para expresar que inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que las oportunidades se fomenten en la autodeterminación en igualdad de circunstancias que los demás empleados; así como que las oportunidades promuevan la calidad de vida porque se sienten satisfechos en su ambiente laboral. A favor, 25% respondió Siempre; sin embargo, el restante 12,5% Nunca.

Se continua con la presentación de los resultados obtenidos de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***expectativas*** cuyo promedio más alto 75% se ubica en Algunas Veces para enunciar de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual que atiende a que las expectativas se den con base en el resultado de los aportes al trabajo y los

beneficios que recibe; o que estimulen un papel apropiado con las tareas que puede hacer para alcanzar el resultado deseado. A favor, el restante 25% expresó que Siempre se hace.

Se prosigue con los resultados obtenidos acerca de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***logros*** que promedian como resultado al 50% en Siempre para responder que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que los logros del trabajo se noten en los beneficios que la empresa les provee; o que estos logros hagan que se sientan seguros de sí mismo para enfrentarse a retos de trabajo; sin embargo, el restante 50% respondió Algunas Veces sucede.

Finalmente, se da a conocer en el gráfico 1, el perfil de la dimensión: Empleo Protegido hacia la Satisfacción Laboral con base en la sumatoria de los promedios de frecuencias correspondientes los indicadores: condiciones de trabajo, aspiraciones, oportunidades, expectativas y logros, seguidamente se cierra el análisis e interpretación de los resultados relacionados con el primer objetivo específico de este estudio pautado para describir la información que se maneja y aplica sobre empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

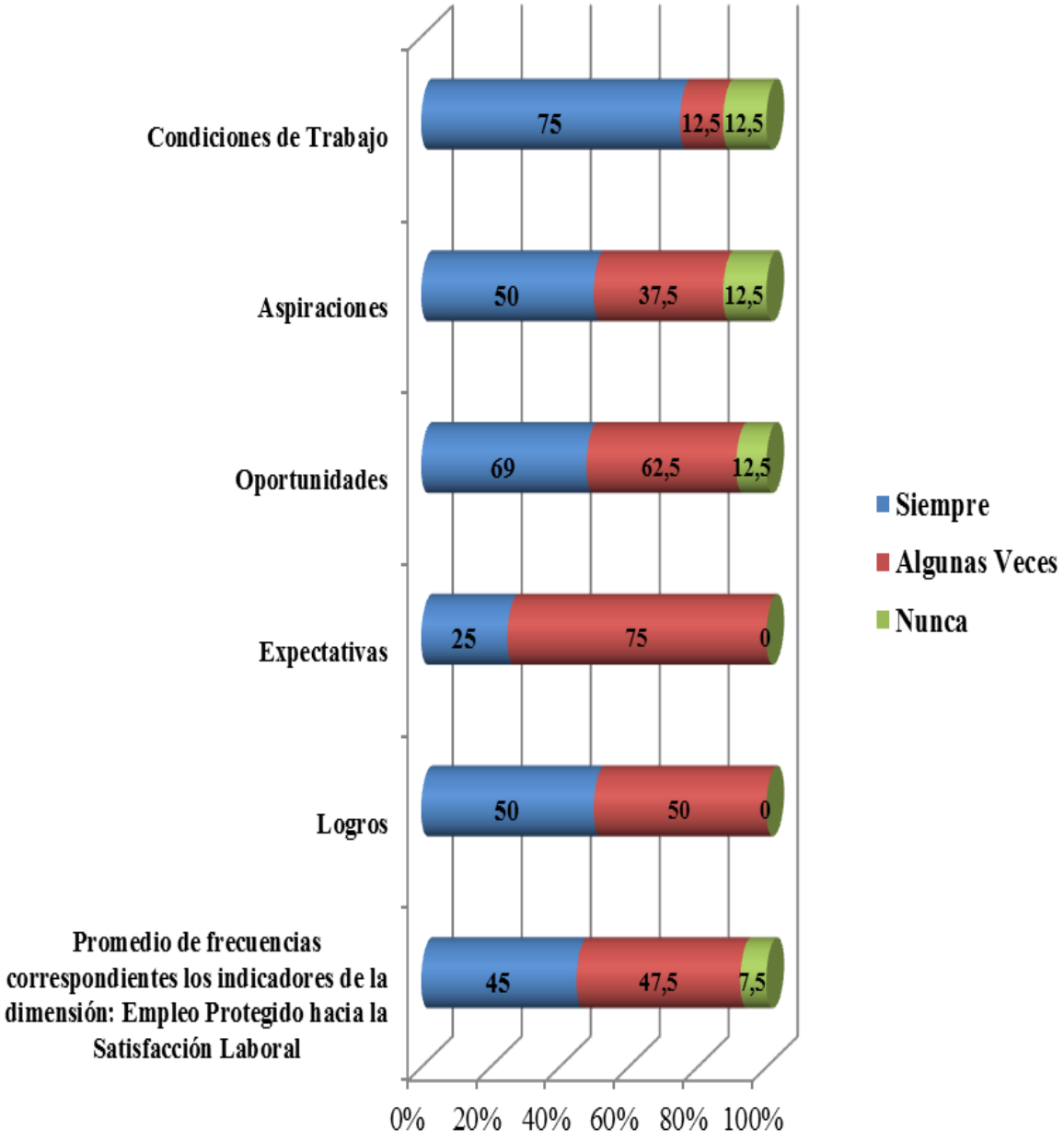

Gráfico 1: Promedio de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Empleo Protegido hacia la Satisfacción Laboral

El perfil de la dimensión **Empleo Protegido hacia la Satisfacción Laboral**, representada por los promedios de frecuencias correspondientes los indicadores: condiciones de trabajo, aspiraciones, oportunidades, expectativas y logros; muestran al 47,5% en la alternativa de respuesta Algunas Veces; seguido del 45% en Siempre y el restante 7,5% Nunca.

Dimensión: Ambiente Laboral

Con el propósito de caracterizar la información que se maneja y aplica del ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas objeto de estudio; se exponen a continuación los resultados obtenidos tanto en la tabla 3 como en el gráfico 2 alusivos a la distribución de frecuencias simples y porcentuales para esta dimensión que se midió con base en los indicadores: comunicación, clima organizacional, relaciones interpersonales e igualdad de oportunidades. De la misma forma, se realiza el análisis e interpretación de los resultados.

Tabla 3

Distribución de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Ambiente laboral

Indicador	Nº	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
			Fs	F%	Fs	F%	Fs	F%
Comunicación	11	La comunicación promueva el interés para acceder a la información acorde con las necesidades especiales.	0	**0**	8	**100**	0	**0**
	12	La comunicación facilite el desarrollo de la jornada diaria dentro de condiciones de higiene y seguridad laboral.	0	**0**	8	**100**	0	**0**
		Promedio del Indicador	**0**		**100**		**0**	
Clima organizacional	13	El clima organizacional facilite el desarrollo de la jornada diaria en igualdad de condiciones.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
	14	El clima organizacional permita satisfacer tanto necesidades psicológicas como sociales en su empleo.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
		Promedio del Indicador	**25**		**50**		**25**	
Relaciones interpersonales	15	Concurran relaciones interpersonales que facilitan el desarrollo de la jornada diaria.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
	16	Las relaciones interpersonales enriquezcan la interacción con otras personas dentro de la organización.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
		Promedio del Indicador	**25**		**50**		**25**	
Igualdad de oportunidades	17	Se brinden igualdad de oportunidades sin pasar por encima de los demás compañeros dentro de la organización	2	**25**	6	**75**	0	**0**
	18	Persista la igualdad de oportunidades porque se fortalecen la necesidad de un cambio del paradigma laboral hacia la proporcionalidad.	2	**25**	6	**75**	0	**0**
		Promedio del Indicador	**25**		**75**		**0**	
		Promedio de la Dimensión	**18,75**		**68,75**		**12,5**	

Fuente: Datos de la encuesta aplicada (Anexo A)

Los resultados obtenidos para la dimensión: **Ambiente laboral**, alusiva a la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas a través del indicador ***comunicación***, promedian como resultado al 100% ubicado en Algunas Veces para responder que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a una comunicación que promueva el interés para acceder a la información acorde con las necesidades especiales; o que la comunicación facilite el desarrollo de la jornada diaria dentro de condiciones de higiene y seguridad laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***clima organizacional*** relacionado con el ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual; exponen como promedio más alto 50% ubicado en Algunas Veces para responder que la inserción laboral atiende a un clima organizacional que facilite el desarrollo de la jornada diaria en igualdad de condiciones o que este clima organizacional permita satisfacer tanto necesidades psicológicas como sociales en su empleo; mientras que 25% respondió Siempre, no obstante el restante 25% dijo que Nunca se dan estas condiciones.

Se continua con la presentación de los resultados obtenidos de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***relaciones interpersonales*** cuyo promedio más alto 50% se ubica en Algunas Veces para responder que la inserción laboral atiende a que concurran relaciones interpersonales que facilitan el desarrollo de la jornada diaria o que estas relaciones interpersonales enriquezcan la interacción con otras personas dentro de la organización; mientras que 25% respondió Siempre; sin embargo, el restante 25% respondió Nunca a estos cuestionamientos.

Se prosigue con los resultados obtenidos de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***igualdad de oportunidades*** cuyo promedio más alto 75% se ubica en Algunas Veces para responder que la inserción laboral atiende a que se brinden igualdad de oportunidades sin pasar por encima de los demás compañeros dentro de la organización; o en que se persista la igualdad de oportunidades porque se fortalecen la necesidad de un cambio

del paradigma laboral hacia la proporcionalidad ; mientras que el restante 25% respondió que Siempre se da esta igualdad de oportunidades.

Finalmente, se da a conocer en el gráfico 2, el perfil de la dimensión: Ambiente laboral con base en la sumatoria de los promedios de frecuencias correspondientes los indicadores: comunicación, clima organizacional, relaciones interpersonales e igualdad de oportunidades, luego se cierra el análisis e interpretación de los resultados relacionados con el segundo objetivo específico de este estudio pautado para caracterizar la información que se maneja y aplica del ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

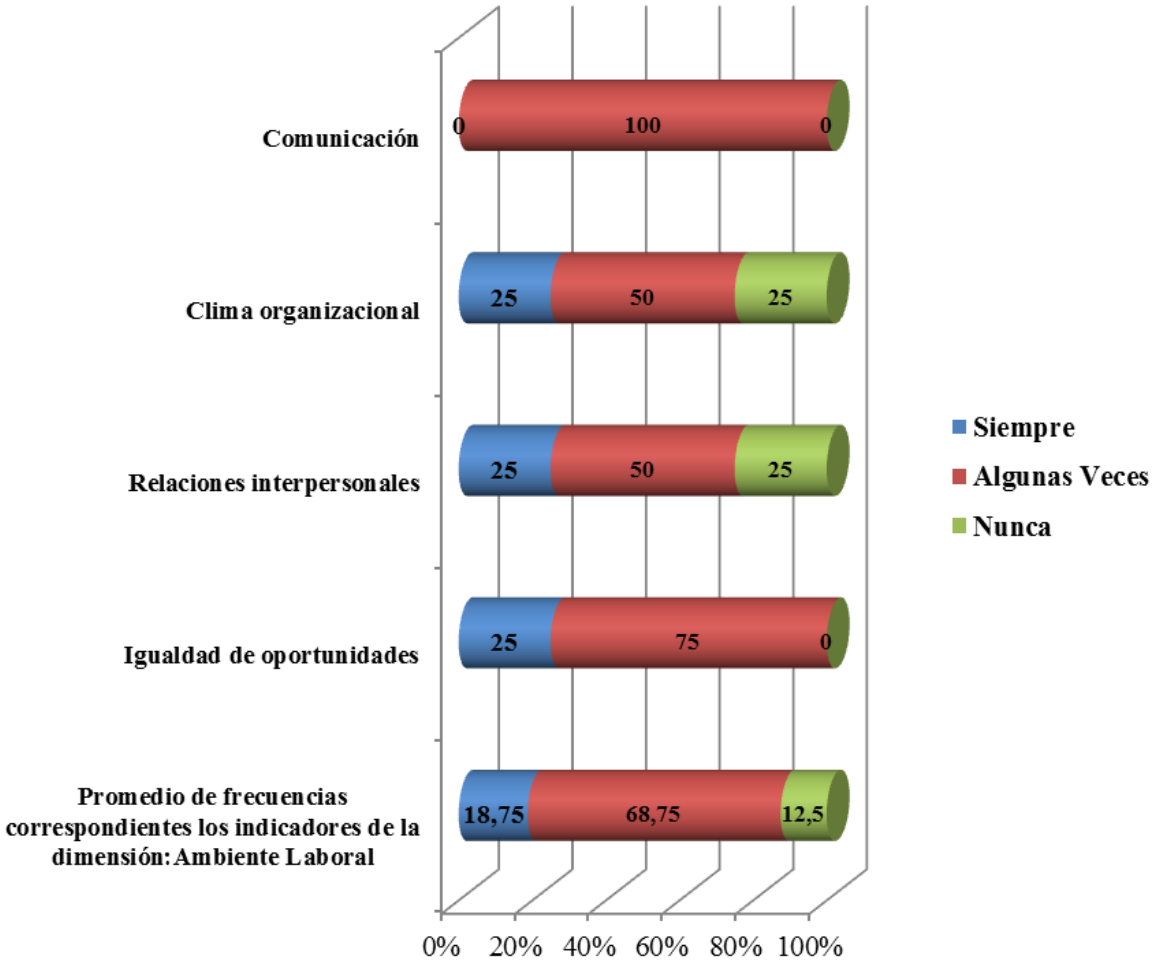

Gráfico 2: Promedio de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Ambiente laboral

El perfil de la dimensión **Ambiente laboral**, representada por los promedios de frecuencias correspondientes los indicadores: comunicación, clima organizacional, relaciones interpersonales e igualdad de oportunidades; exponen al 68,75% en la alternativa de respuesta Algunas Veces; seguido del 18,75% en Siempre y el restante 12,5% Nunca.

Dimensión: Desenvolvimiento Personal

Con la intención de indagar la información que se maneja y aplica del desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas; se presentan a continuación los resultados obtenidos tanto en la tabla 4 como en el gráfico 3 alusivos a la distribución de frecuencias simples y porcentuales para esta dimensión que se midió con base en los indicadores: confianza en sí mismo, socialmente expresivo, respeto a sí mismo y respeto hacia los demás. Del mismo modo, se realiza el análisis e interpretación de los resultados.

Tabla 4

Distribución de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Desenvolvimiento personal

Indicador	Nº	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
			Fs	F%	Fs	F%	Fs	F%
Confianza en sí mismo	19	Se promueva la confianza en sí mismo a fin de lograr al máximo un desarrollo de autonomía.	0	**0**	6	**75**	2	**25**
	20	Se les promociona la confianza en sí mismo para que asuman actitudes favorables en su desempeño laboral.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
		Promedio del Indicador	**12,5**		**62,5**		**25**	
Socialmente expresivo	21	Se promueva el derecho a ser socialmente expresivos en lo que se quiere del operativo desenvolvimiento personal.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
	22	Se les facilita ser socialmente expresivos partiendo de sus potencialidades laborales.	0	**0**	6	**75**	2	**25**
		Promedio del Indicador	**12,5**		**62,5**		**25**	
Respeto a sí mismo	23	Prevalezca el respeto a sí mismo ajustado al reconocimiento no peyorativo de la diferencia.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
	24	Se promueva el respeto a sí mismo relacionado con el desenvolvimiento personal.	2	**25**	4	**50**	2	**25**
		Promedio del Indicador	**25**		**50**		**25**	
Respeto hacia los demás	25	Se les estimule el respeto hacia los demás para el desenvolvimiento laboral exitoso.	0	**0**	6	**75**	2	**25**
	26	Se establezca el respeto hacia los demás dentro de un clima organizacional favorable.	0	**0**	6	**75**	2	**25**
		Promedio del Indicador	**0**		**75**		**25**	
		Promedio de la Dimensión	**12,5**		**62,5**		**25**	

Fuente: Datos de la encuesta aplicada (Anexo A)

Los resultados obtenidos para la dimensión: **Desenvolvimiento personal**, referida a la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, del desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente, se inicia con el indicador ***confianza en sí mismo***, cuyo resultado más alto 62,5% ubicado en Algunas Veces para responder que la inserción laboral de personas con

discapacidad intelectual, atiende a una comunicación que se promueva la confianza en sí mismo a fin de lograr al máximo un desarrollo de autonomía; así como que se les promociona la confianza en sí mismo para que asuman actitudes favorables en su desempeño laboral; sin embargo 25% respondió Nunca; en tanto que el restante 12,5% dijo que Siempre se cumplen estos cuestionamientos.

Los resultados obtenidos de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***socialmente expresivo*** relacionado con el ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual; muestran como promedio más alto 62,5% ubicado en Algunas Veces para responder que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que se promueva el derecho a ser socialmente expresivos en lo que se quiere del operativo desenvolvimiento personal; o en que se les facilita ser socialmente expresivos partiendo de sus potencialidades laborales; sin embargo 25% respondió Nunca y el restante 12,5% indicó que Siempre se promueve.

Los resultados obtenidos de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***respeto a sí mismo*** muestra el promedio más alto 50% ubicado en Algunas Veces para responder que la inserción laboral atiende a que prevalezca el respeto a sí mismo ajustado al reconocimiento no peyorativo de la diferencia; asimismo en que se promueva el respeto a sí mismo relacionado con el desenvolvimiento personal; mientras que 25% respondió Siempre, sin embargo el restante 25% respondió Nunca se hace.

Los resultados obtenidos de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas para el indicador ***respeto hacia los demás*** muestra el promedio más alto 75% ubicado en Algunas Veces para responder que la inserción laboral atiende a que se les estimule el respeto hacia los demás para el desenvolvimiento laboral exitoso; así como en que se establezca el respeto hacia los demás dentro de un clima organizacional favorable; no obstante, el restante 25% respondió Nunca se establecen estos parámetros.

Finalmente, se da a conocer en el gráfico 3, el perfil de la dimensión: **Desenvolvimiento personal** con base en la sumatoria de los promedios de frecuencias

correspondientes los indicadores: confianza en sí mismo, socialmente expresivo, respeto a sí mismo y respeto hacia los demás, luego se cierra el análisis e interpretación de los resultados relacionados con el tercer objetivo específico de este estudio pautado para indagar la información que se maneja y aplica del desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

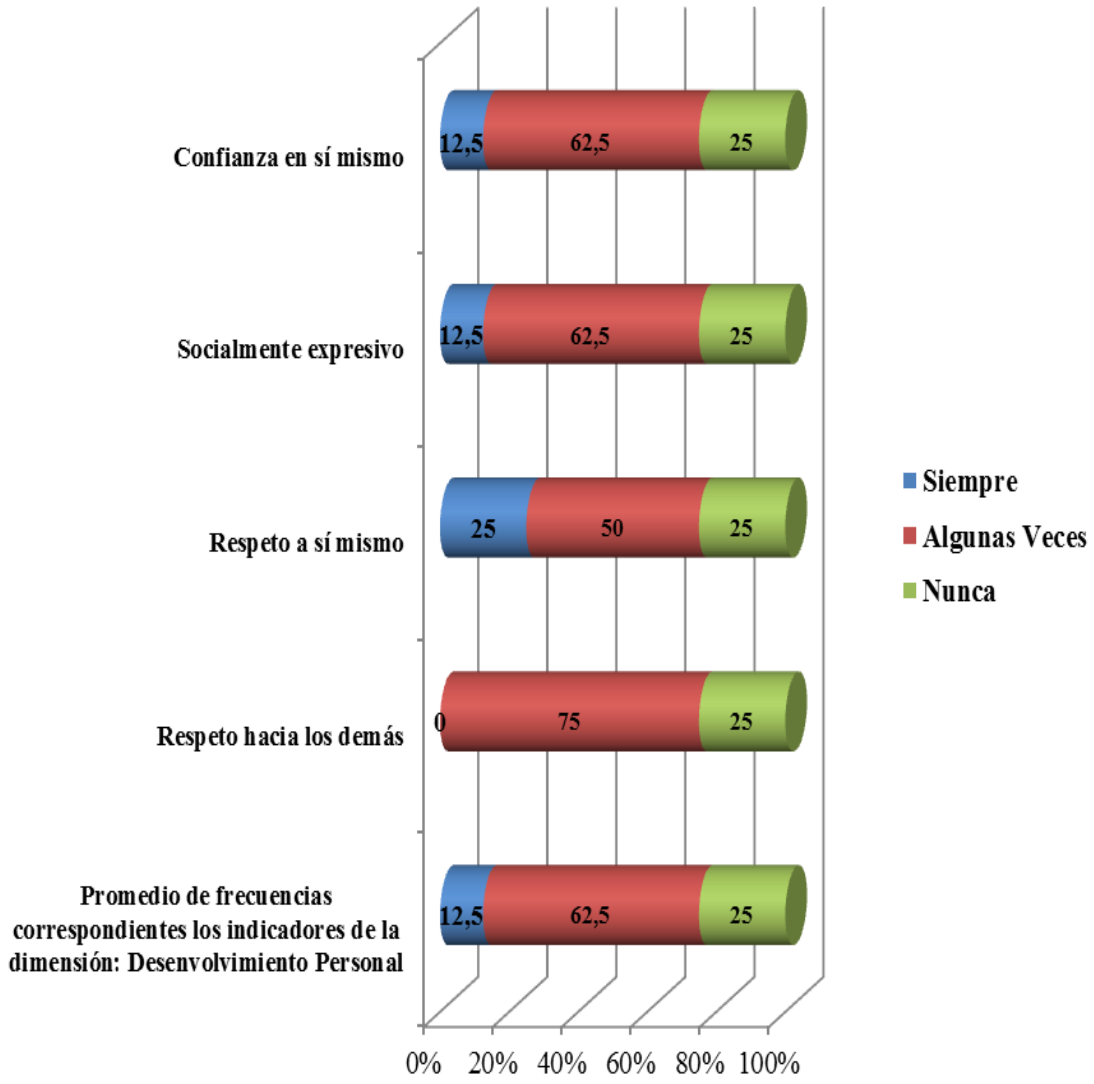

Gráfico 3: Promedio de frecuencias correspondientes los indicadores de la dimensión: Desenvolvimiento personal

El perfil de la dimensión **Desenvolvimiento personal**, representada por los promedios de frecuencias correspondientes los indicadores: confianza en sí mismo, socialmente expresivo, respeto a sí mismo y respeto hacia los demás; presentan al 62,5% en la alternativa de respuesta Algunas Veces; seguido del 25% en Nunca y el restante 12,5% en Siempre.

Análisis del Conocimiento relacionado con la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Empresas Privadas del Área Metropolitana de Caracas

Se concluye la presentación, análisis e interpretación de los resultados con el logro del objetivo terminal porque que permite determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, a través de la sumatoria promedio de frecuencias correspondientes con los resultados obtenidos en las dimensiones: ***empleo protegido hacia la satisfacción laboral***, ***ambiente laboral*** y ***desenvolvimiento personal***, según se presentan tanto en la tabla 5 como en el gráfico 4 alusivos a la distribución de frecuencias porcentuales; finalmente se analizan e interpretan contrastándose con los aspectos teóricos y bases legales que sustentan la investigación.

Tabla 4

Distribución promedio de las dimensiones de la variable: Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas

Dimensiones	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Empleo protegido hacia la satisfacción laboral	**45**	**47,5**	**7,5**
Ambiente laboral	**18,75**	**68,75**	**12,5**
Desenvolvimiento personal	**12,5**	**62,5**	**25**
Promedio de la Variable:	**25,42**	**59,58**	**15**

Fuente: Datos de la encuesta aplicada (Anexo A)

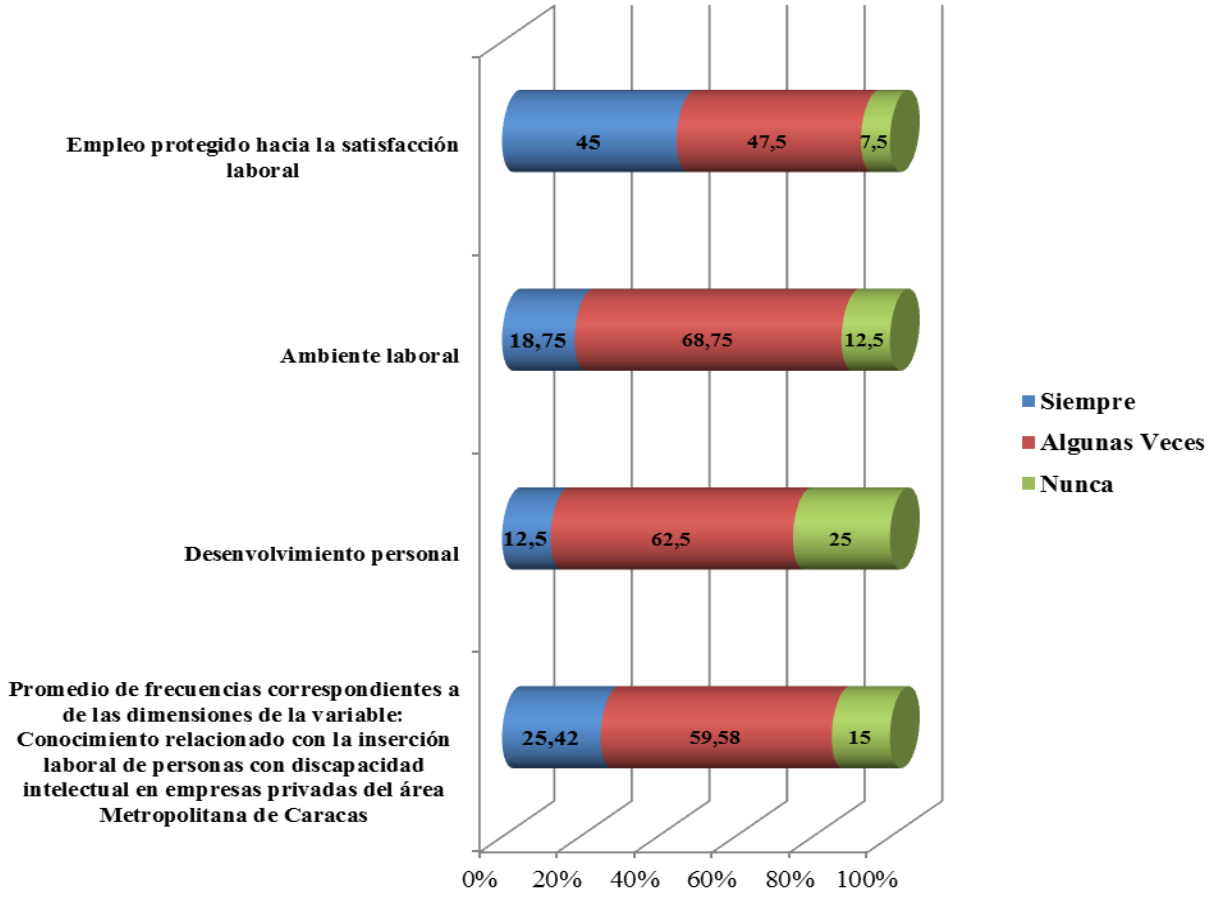

Gráfico 4: Promedio de frecuencias correspondientes a de las dimensiones de la variable: Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas

De esta manera, se puede visualizar en la tabla 5 y en el gráfico 4, el **conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas,** a través de la sumatoria promedio de frecuencias correspondientes con los resultados obtenidos en las dimensiones: ***empleo protegido hacia la satisfacción laboral***, ***ambiente laboral*** y ***desenvolvimiento personal***, cuyo promedio más alto 59,58% se ubica en la alternativa de respuesta Algunas Veces, seguido del 25,42% en Siempre y el restante 15% en Nunca.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta la discusión de los resultados contrastándolos con las teorías y los antecedentes que sustentan la investigación; de esta manera se consigue determinar la información que se maneja y aplica desde la gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente.

Para desarrollar la discusión de los resultados, se lleva un orden lógico en correspondencia con cada objetivo específico, que a su vez, se delimitan en dimensiones e indicadores para una mejor disquisición de los hallazgos obtenidos durante el proceso investigativo; y, se interpretan dependiendo del mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta más alta emitida por los responsables de la Gerencia de RRHH en empresas objeto de estudio.

Información que se Maneja y Aplica sobre Empleo Protegido hacia la Satisfacción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual

Se tiene en correspondencia con el primer objetivo, la descripción de la información que se maneja y aplica sobre empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas; se tomó como dimensión **empleo protegido hacia la satisfacción laboral** y, se midió con base en los indicadores: ***condiciones de trabajo, aspiraciones, oportunidades, expectativas y logros***; y, entre los hallazgos resaltan los siguientes:

En cuanto a las ***condiciones de trabajo***, el mayor agrupamiento o tendencia de respuesta más alta emitida por los sujetos de estudio se ubicó en la alternativa Siempre; lo que permite inferir que se maneja y aplica desde la gerencia de RRHH buenas condiciones de trabajo como parte del empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en estas empresas privadas del área metropolitana de Caracas objeto de estudio; es decir, se toman en cuenta las condiciones de trabajo donde se promueve el valor de sus potencialidades más que sus limitaciones para que les faciliten un buen desempeño laboral.

Estos resultados a su vez, se corresponden con lo expuesto por Koontz, O`Donnell y Weihrich (2008) cuando refieren que se debe brindar comodidad personal, sin riesgos, en favorables condiciones de trabajo; asimismo se ratifican los lineamientos de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (2012), en relación con las satisfactorias condiciones de trabajo de personas con discapacidad, permitirán que lo largo de la vida laboral se les brinde condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

En cuanto a las ***aspiraciones***, se pudo apreciar un mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta más alta emitida por los sujetos de estudio en la alternativa Siempre para opinar que son tomadas en igualdad de condiciones en relación con las de otro trabajador sin discapacidad y que se sustentan en distinguir los talentos con base en las habilidades personales. Lo cual permiten deducir que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH el empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual.

Situación que está acorde con lo planteado por Koontz, O`Donnell y Weihrich (2008) cuando afirman que se deben distinguir los talentos y habilidades adecuados a las aspiraciones personales para cumplir con las demandas de sus trabajos y lograr un mejor desempeño. Aseveraciones que son ratificadas por Jordán de Urríes y Verdugo (2009) cuando alegan de los derechos en igualdad de condiciones fomentan aspiraciones en las personas con discapacidad en condición de empleo protegido porque se estimula hacia la autodeterminación, la satisfacción, el mantenimiento del empleo y la calidad de vida.

En razón de la información que se maneja y aplica desde la gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas relacionada con las ***oportunidades***, se

pudo apreciar un mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta más alta emitida por los sujetos de estudio en la alternativa en Algunas Veces, es decir, no en todas las empresas objeto de estudio se fomenta la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual en igualdad de circunstancias que los demás empleados; ni se promueve la calidad de vida para se sienten satisfechos en su ambiente laboral.

Estas respuestas obtenidas permiten deducir que, no en todas las empresas objeto de estudio se dan favorables las oportunidades como parte del empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual, situación que contradice a Jordán de Urríes y Verdugo (2009) al referir que la igualdad de oportunidades en el ambiente laboral de las personas con discapacidad intelectual promueve su calidad de vida, y lo hará comportarse asertivamente porque se valora a sí mismo, tendrá autoderminación para mantenerse en su empleo de manera satisfactoria, porque se cumplen sus aspiraciones con base en las oportunidades que brinda la organización.

En razón de la información que se maneja y aplica desde la gerencia de RRHH en estas empresas privadas, referente a las ***expectativas***, se pudo apreciar un mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta más alta emitida por los sujetos de estudio en la alternativa en Algunas Veces, lo cual revela que no en todas estas empresas objeto de estudio, las expectativas se dan con base en el resultado de los aportes al trabajo y los beneficios que recibe la persona con discapacidad intelectual; o, que estas expectativas estimulan un papel apropiado con las tareas que puede hacer para alcanzar el resultado deseado.

Estas respuestas obtenidas permiten deducir, no tan favorables las expectativas como parte del empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual, porque contradice lo planteado por De Lorenzo (2010) cuando afirma que para sentir agrado en el trabajo, es importante satisfacer las expectativas personales porque se reconoce al sujeto como parte de una organización, en el caso de las personas con discapacidad intelectual las expectativas laborales; se contemplan como Derecho al trabajo digno según reza en la Ley Orgánica para el Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012).

En virtud de la información que se maneja y aplica desde la gerencia de RRHH en empresas privadas objeto de estudio, relacionada con los ***logros*** de personas con discapacidad

intelectual, se pudo apreciar un mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta más alta emitida por los sujetos de estudio en la alternativa Siempre, indicándose que la mayoría de estas empresas si los provee para que se sientan seguros de sí mismo al enfrentarse a retos de trabajo.

Las respuestas obtenidas permiten deducir que, en estas empresas objeto de estudio, son tomados en cuenta los logros como parte del empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual, situación que se corresponde también, con lo expuesto por Aranguren (2010) cuando afirma que se debe motivar al logro en la ejecución de la tarea del sujeto con discapacidad inserto en el campo laboral, porque estimula favorablemente su desenvolvimiento y con ello, la satisfacción laboral porque se estimula a la persona para alcanzar éxitos personales y sociales.

De manera general, se presenta un perfil de la dimensión empleo protegido hacia la satisfacción laboral con base en los indicadores condiciones de trabajo, aspiraciones, oportunidades, expectativas y logros, que muestran mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta en la alternativa Algunas Veces. Lo cual permite inferir poco favorable la satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas objeto de estudio; de la misma forma, no se promueve en todas estas empresas el cumplimiento de la Ley para Personas con Discapacidad (2007), cuando instruye a que las personas con discapacidad intelectual deben ser tomadas en cuenta como un miembro de la organización en igualdad de condiciones y oportunidades, ajustado en el alto grado de identificación con la organización y con el grupo de trabajo, puesto que dan el máximo de sí mismos con una actitud positiva, llena de expectativas y logros en su desempeño.

Información que se Maneja y Aplica del Ambiente Laboral que Facilita el Desarrollo de la Jornada Diaria de las Personas con Discapacidad Intelectual

Con el propósito de cumplir con el segundo objetivo específico de la investigación, se caracterizó la información que se maneja y aplica del **ambiente laboral** que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad intelectual en empresas

privadas del área metropolitana de Caracas, con base en los indicadores ***comunicación, clima organizacional, relaciones interpersonales e igualdad de oportunidades***; y, de la misma forma, se procede con la discusión de los resultados.

En cuanto a los resultados del ambiente laboral a través de la ***comunicación*** presentó el total agrupamiento en la alternativa Algunas Veces para representar que la información que se maneja y aplica desde la gerencia de RRHH no es favorable en todas las empresas privadas objeto de estudio, lo cual afecta el interés para acceder a la información acorde con las necesidades especiales; es decir, que no en todas estas empresas la comunicación hacia las personas con discapacidad intelectual facilita el desarrollo de la jornada diaria dentro de condiciones de higiene y seguridad laboral.

Estos resultados obtenidos infieren poco favorable el ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual en algunas empresas privadas del área metropolitana de Caracas; contexto que se aleja de las orientaciones de Robbins (2010) al referir que la comunicación satisface las motivaciones, pues enriquece la interacción con otras personas dentro de la organización; tampoco se ajustan a los derechos laborales establecidos en la Ley para Personas con Discapacidad (2007) acorde a las necesidades especiales de la persona amparada por normativa venezolana y que en la inserción laboral deben ser acogidos en el plan de seguimiento realizado desde la Gerencia de RRHH.

El ***clima organizacional*** relacionado con el ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual, obtuvo un mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta más alta emitida por los sujetos de estudio en la alternativa Algunas Veces; indicándose de esta manera que, no en todas estas empresas estudiadas, se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH información que provea un clima organizacional en favor del desarrollo de la jornada diaria en igualdad de condiciones o; que no en todas estas empresas, se permite satisfacer tanto necesidades psicológicas como sociales en su empleo.

Estas respuestas obtenidas permiten deducir poco favorable clima organizacional como parte del entorno laboral en el desarrollo de la jornada diaria, además, está en contraposición con lo planteado por Chiavenato (2008) cuando alega del clima organizacional debe prestar alternativas estructurales y de comportamiento que se ajusten a la ejecución de la tarea; de esta manera, se valoran habilidades y destrezas porque se motiva al logro y se fortalece la

satisfacción por el trabajo e incrementa la calidad de vida con base en la satisfacción de necesidades.

Tampoco se ajustan a la normativa que regula la efectiva inserción laboral de personas con discapacidad intelectual que parten desde la OIT para definir y resguardar los derechos laborales y de mejorar las condiciones de los trabajadores, ratificado por Venezuela en el Convenio 155 de fecha 25 de junio del año 1984 (aún vigente) en su artículo 10; así como se refuerza en la LOPCYMAT (2005), donde se prevé del clima organizacional en condiciones que deben favorecer el medio ambiente laboral.

La información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas referida a las ***relaciones interpersonales***, indicó un mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta más alta emitida por los sujetos de estudio en la alternativa Algunas Veces; lo cual refleja que no en todas las empresa objeto de estudio, se facilita el desarrollo de la jornada diaria, ni las relaciones interpersonales enriquecen la interacción con otras personas dentro de la organización.

Estos resultados obtenidos permiten deducir, no tan favorables las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral de las personas con discapacidad intelectual, lo cual dista de lo expuesto por Verderber (2007), cuando hace referencia a las relaciones interpersonales favorece el desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual para hacerle frente a las situaciones que se presenten en el ambiente de trabajo para lograr una satisfacción en el mismo.

La información que se maneja y aplica desde la gerencia de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas relacionada al ambiente laboral en ***igualdad de oportunidades*** se ubicó en Algunas Veces; revelando de este modo, que no en todas estas empresas estudiadas, se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH información que promueva la inserción laboral en igualdad de oportunidades, sin pasar por encima de los demás compañeros dentro de la organización; o que fortalecen la necesidad de un cambio del paradigma laboral hacia la proporcionalidad.

Estos resultados obtenidos permiten inferir, no tan favorable en algunas de esta empresa, la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en razón de la igualdad

de oportunidades, situación que contradice lo expuesto por Aramayo (2013) apoyado en documentos de la ONU, de la Declaración de Salamanca, entre otros documentos que argumentan que este proceso constituye el marco para la comprensión actual de la discapacidad; en ese contexto explica lo que se entiende y se tiene hoy en Venezuela desde el marco legal, haciendo referencia a los avances en cuanto a infraestructura de instituciones y servicios, lo cual alienta hacia un conocimiento crítico, objetivo, sincero, pero también optimista y esperanzador

De manera general, se presenta un perfil de la dimensión ambiente laboral con base en comunicación, clima organizacional, relaciones interpersonales e igualdad de oportunidades; donde se obtuvo mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta en la alternativa Algunas Veces. Lo cual permite deducir poco favorable el ambiente laboral que incide en el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en varias de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas; además, se contradecir a Corominas (2010) cuando promueve los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual como ciudadanos que tienen igualdad de oportunidades para abrirles un abanico de posibilidades, sin pasar por encima de los demás compañeros dentro de la organización; es decir, persiste la necesidad de un cambio del paradigma laboral hacia la proporcionalidad; de tal forma, se debe promover sus derechos para corresponderles el ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria acorde a sus posibilidades.

Información que se Maneja y Aplica del Desenvolvimiento de las Personas con Discapacidad Insertas Laboralmente

Con la intención de cumplir con el tercer objetivo específico de la investigación, se indagó la información que se maneja y aplica del desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas; cuyos resultados para esta dimensión **desenvolvimiento personal** se obtuvieron con base en los indicadores ***confianza en sí mismo, socialmente expresivo, respeto a sí mismo y respeto hacia los demás***. Del mismo modo, se realiza la discusión de los resultados.

En cuanto a la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en estas empresas privadas, del desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente, se inicia con la ***confianza en sí mismo***, cuyo resultado más alto ubicado en Algunas Veces; indican que no en todas estas empresas objeto de estudio, se promueve la confianza en sí mismo a fin de lograr al máximo un desarrollo de autonomía; tampoco se les promociona la confianza en sí mismo para que asuman actitudes favorables en su desempeño laboral.

Estos resultados obtenidos permiten inferir poco favorable el ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual en varias de las empresas privadas objeto de estudio; contexto que se aleja de las orientaciones de Robbins (2010) al referir que la comunicación satisface las motivaciones, pues enriquece la interacción con otras personas dentro de la organización; tampoco se ajustan a los derechos laborales establecidos en la Ley para Personas con Discapacidad (2007) acordes a las necesidades especiales de la persona amparada por normativa venezolana y que en la inserción laboral deben ser acogidos en el plan de seguimiento realizado desde la Gerencia de RRHH.

Los resultados obtenidos de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas para el indicador ***socialmente expresivo*** relacionado con el ambiente laboral de personas con discapacidad intelectual; muestran al promedio más alto ubicado en Algunas Veces; lo que permite inferir, que no en todas estas empresas objeto de estudio, la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que se promueva el derecho a ser socialmente expresivos en lo que se quiere del operativo desenvolvimiento personal; o en que se les facilita ser socialmente expresivos partiendo de sus potencialidades laborales.

Los resultados obtenidos permiten deducir poco favorable el clima organizacional como parte del entorno laboral de las personas con discapacidad intelectual en el desarrollo de la jornada diaria, en varias de las empresas privadas objeto de estudio; también, se contradice lo expuesto por Sifuentes (2012) al referir que de la seguridad y confianza que se les demuestre, será exitosa su participación en todas las actividades que se desarrollan en la sociedad, en condiciones de igualdad, y permitirá una formación integral de las personas con

discapacidad para que asuman actitudes favorables en su formación como seres útiles con autonomía e independencia.

Tampoco se ajustan a la normativa que regulan los derechos hacia la efectiva inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, establecida desde el ámbito internacional a través de la OIT y, que se acogen en la Ley para Personas con Discapacidad (2007) y en la LOPCYMAT (2005), donde se formulan entornos laborales que deben favorecer el desenvolvimiento personal para ser socialmente expresivos; de esta manera, se preservan los derechos propios y respeta los derechos de los demás.

Por ello, se prosigue con la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, referida al fomento del ***respeto a sí mismo*** donde el promedio más alto se ubicó en Algunas Veces, lo que permite deducir, que no en todas estas empresas objeto de estudio, prevalece el respeto a sí mismo ajustado al reconocimiento no peyorativo de la diferencia; tampoco se promueve el respeto a sí mismo relacionado con el desenvolvimiento personal.

Estos resultados obtenidos permiten deducir, no tan favorable el manejo del respeto a sí mismo a las personas con discapacidad en algunas de estas empresas privadas objeto de estudio, lo que contradice a Barraza (2009) cuando señala que el respeto a sí mismo estructura la dignidad y el decoro del individuo, implica aceptar sus potencialidades para desarrollarlas al máximo en el ambiente laboral y disminuir sus limitaciones; ya que de ello depende la imagen que le proyectará en bienestar general como partícipes y hacedores de las organizaciones en las cuales se desempeñan para lograr una satisfacción en el mismo.

Del mismo modo interesó indagar del ***respeto hacia los demás*** como parte de la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, donde se expuso al promedio más ubicado en Algunas Veces, lo que permite inferir, que no en todas estas empresas objeto de estudio, la inserción laboral atiende a que se les estimule el respeto hacia los demás para el desenvolvimiento laboral exitoso; tampoco se establece el respeto hacia los demás dentro de un clima organizacional favorable.

Estos resultados obtenidos permiten inferir, no tan favorable la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con respeto hacia los demás que debe promoverse en las personas con discapacidad intelectual para favorecer el desenvolvimiento en el ambiente laboral, situación que está en contraposición a lo expuesto por Gómez (2012) quien señala que cuando se precisa acerca de otra persona en forma positiva se demuestra respeto hacia ella, aceptando las formas de pensar de cada cual, observando el desenvolvimiento en mismas oportunidades y condiciones, la ejecución de la tarea, la satisfacción laboral con base en las manifestaciones de respeto, que tienen que ver con el respeto a sí mismo y a las demás personas.

En este sentido, el respeto engloba todas las esferas de la vida del individuo, que tiene que ver consigo mismo, con los demás y con el entorno; estas situaciones las planteo Flores (2012) en su investigación objetivo fue determinar el nivel de integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual que habían sido empleadas para optimizar la calidad de vida en el trabajo con base en la motivación y el respeto por los derechos para lograr un desenvolvimiento personal en mismas oportunidades y condiciones, la ejecución de la tarea, la satisfacción laboral con base en las manifestaciones de respeto, que tiene que ver con el respeto a sí mismo y a las demás personas.

De manera general, se presenta un perfil de la dimensión desenvolvimiento personal con base en el promedio de frecuencias más alto obtenido en los indicadores confianza en sí mismo, socialmente expresivo, respeto a sí mismo y respeto hacia los demás, se agrupó en la alternativa de respuesta Algunas Veces; lo que permite deducir que no en todas estas empresas objeto de estudio, la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH propicia el desenvolvimiento personal, lo cual desfavorece los derechos de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente.

Este contexto laboral de algunas de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas está en contraposición a lo expuesto por Villa (2007) cuando afirma que: “Los sujetos con discapacidad, deben lograr al máximo un desarrollo de autonomía e independencia en el ámbito personal que les impulse a hacer una presencia más activa y una mayor participación en la vida económica y social” (p. 156); en este sentido, se les garantiza a las personas con discapacidad intelectual que integran una organización, un desenvolvimiento personal en el

ambiente laboral que, fortalece su autonomía e independencia, se fomenta la confianza en sí mismos para que sean socialmente expresivos profesando respeto a sí mismo y a los demás dentro de un clima organizacional favorable.

Conocimiento Relacionado con la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Empresas Privadas del Área Metropolitana de Caracas

Se concluye la discusión de los resultados con el logro del cuarto objetivo que permitió determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, a través del promedio de frecuencias correspondientes con las dimensiones: ***empleo protegido hacia la satisfacción laboral***, ***ambiente laboral*** y ***desenvolvimiento personal***, que se agrupó en mayor proporción en la alternativa de respuesta Algunas Veces; lo que permite inducir que no en todas estas empresas objeto de estudio, es poco favorable la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral no favorece el ambiente de trabajo ni al desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente.

Escenario que dista de los aspectos teóricos y bases legales que sustentan la investigación; particularmente, de los postulados de Bueno (2000) cuando destaca la importancia y la amplitud conceptual del conocimiento organizacional, puesto que concibe a "la organización como un sistema social compuesto por personas, con sus actitudes y valores, sus conocimientos y capacidades, y por un conjunto de relaciones personales y grupales que se producen en su seno" (p, 45).

Por lo tanto, conviene destacar la necesidad de promover en la Gerencia de RRHH de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas, el conocimiento en la organización relacionado con Discapacidad, puesto que desde la OMS (2011) com "un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive" (p.6); de esta manera, se logrará comprender que la discapacidad intelectual centrada en reorientaciones en la Conceptualización y Políticas de la Educación Especial del Ministerio del Poder Popular para Educación desde el año 1997, que les permita la inserción al campo laboral.

Con esto se pretende lograr que las condiciones de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, se den lo más cercano a lo “normal", incentivando su capital humano y social hacia el desarrollo de sus competencias individuales con base en empleo protegido hacia la satisfacción laboral apoyándose la creación y fomento de condiciones de igualdad y oportunidad; según se establece la inclusión y la igualdad en los instrumentos legales que rigen el tema, desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley para las Personas con Discapacidad, la Ley Orgánica para el Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, entre otras normas enmarcadas en planes y programas establecidos desde la ONU a través de la UNESCO para los países miembros, pasando por un proceso de exploración vacacional, hasta consolidar su área de capacitación laboral, estas personas como cualquier ser humano, son capaces de auto desarrollarse, de interactuar, en todas las instancias que configuran la esfera social.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se cumplió con el primer objetivo específico donde se describió la información que se maneja y aplica sobre empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, ante lo cual se concluye que:

Los resultados obtenidos para la dimensión **empleo protegido hacia la satisfacción laboral** con base en los indicadores ***condiciones de trabajo, aspiraciones, oportunidades, expectativas y logros,*** mostraron mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta en la alternativa Algunas Veces. Lo cual permitió inferir poco favorable la satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales en la mayoría de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas objeto de estudio.

En cumplimiento del segundo objetivo específico, se caracterizaron la información que se maneja y aplica del ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en las empresas privadas objeto de estudio, y se concluye en que:

Los resultados obtenidos para la dimensión **ambiente laboral** a través de los indicadores ***comunicación, clima organizacional, relaciones interpersonales e igualdad de oportunidades***; proyectaron mayor agrupamiento o la tendencia de respuesta en la alternativa Algunas Veces. Lo cual permitió deducir poco favorable el ambiente laboral que incide en el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en varias de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas.

Se cumplió con el tercer objetivo específico, que se planteó para indagar la información que se maneja y aplica del desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas; resaltándose como conclusiones:

Los resultados obtenidos para la dimensión **desenvolvimiento personal** con base en los indicadores ***confianza en sí mismo, socialmente expresivo, respeto a sí mismo y respeto hacia los demás***; se agruparon en la alternativa de respuesta Algunas Veces; lo que permitió deducir que no en todas estas empresas objeto de estudio, la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH propicia el desenvolvimiento personal, lo cual desfavorece los derechos de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente.

Finalmente, se desarrolló el cuarto objetivo específico con la finalidad de presentar el análisis del conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas

Destacándose que este objetivo terminal, permitió el logro del objetivo general a fin de determinar el **conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual** en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, a través del promedio de frecuencias correspondientes con las dimensiones: ***empleo protegido hacia la satisfacción laboral***, ***ambiente laboral*** y ***desenvolvimiento personal***, que se agrupó en mayor proporción en la alternativa de respuesta Algunas Veces; lo que permitió inducir que no en todas estas empresas objeto de estudio, es poco favorable la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral no favorece el ambiente de trabajo ni al desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente.

Recomendaciones

Presentar los resultados del estudio a los directivos de la Cámara de Comercio a fin de considerar visitas orientadoras en las empresas privadas del área metropolitana de Caracas, para originar acciones gerenciales relacionadas con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente; en cumplimiento de las normas vigentes en la materia, específicamente, normas enmarcadas en planes y programas establecidos desde la ONU a través de la UNESCO para los países miembros, pasando por un proceso de exploración vacacional, hasta consolidar su área de capacitación laboral.

Ofrecer a los representantes de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas, objeto de estudio, los resultados obtenidos de la investigación a fin de motivarles a promover desde la Gerencia de RRHH condiciones que fomenten el empleo protegido a las personas con discapacidad intelectual hacia el logro de la satisfacción laboral con base en un ambiente laboral que fortalece su desenvolvimiento personal en refuerzo del formal cumplimiento del derecho que les asiste desde la OIT y ratificado por Venezuela en el Convenio 155 de fecha 25 de junio del año 1984 (aún vigente) en su artículo 10; así como se refuerza en la LOPCYMAT para que se dé fiel cumplimiento de la Ley para Personas con Discapacidad (2007), cuando instruye a que deben ser tomadas en cuenta como un miembro de la organización en igualdad de condiciones y oportunidades, ajustado en el alto grado de identificación con la organización y con el grupo de trabajo.

Finalmente, desde el punto de vista de las Relaciones Industriales, promover la gestión gerencial dentro de Todas empresas privadas del área metropolitana de Caracas, para consolidar desde la Gerencia de RRHH, las condiciones que favorecen el medio ambiente laboral de las personas con discapacidad intelectual porque, son seres humanos con Derecho a auto desarrollarse interactuando en todas las instancias que configuran la esfera social, porque todo ello se logra a través de un entramado de acciones y red de relaciones sociales que respeta esta condición de vida, vista como un derecho social y universal; de allí, la imperante necesidad de seguir trabajando en la sensibilización del sector empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alavi, M & Leidner, D (2003). **Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios, en Sistemas de gestión del conocimiento**. Teoría y práctica, editor Stuart Barnes, Colección Negocios, Thompson Editores, España.

Aramayo, M. (2013). **Reflexiones sobre la discapacidad en Venezuela**. Conferencia en la Jornadas de avance científico y humanístico de las universidades públicas y privadas. Resumen.

Aranguren, P. (2010). **Integración social y laboral en personas con discapacidad**. Material mimeografiado. Universidad de Tunja. Colombia.

Arias, F (2012). **El proyecto de Investigación. Guía para su elaboración**. Quinta edición. Caracas Venezuela. Editorial: Epísteme.

Briones, G. (2010). El proceso de la Investigación Científica. Sexta edición. México. Editorial: Limusa.

Bueno, E. (2000). **La gestión del conocimiento en la nueva economía, en Gestión del conocimiento y capital intelectual**. Experiencias en España, Instituto Universitario Euroforum Escorial, Madrid.

Cadena, L. (2012). **Vivir con discapacidad en Venezuela**. La Voz, página 1.

Chiavenato, I (2010). **Administración de Recursos Humanos**. Colombia. Editorial: Mc Graw Hill Interamericana S.A.

Chiavenato, I (2011). **Iniciación a la Organización y Técnica Comercial**. Editorial Mc Graw Hill.

Conceptualización y Políticas de Educación Especial vigentes desde el año 1997. Ministerio de Educación.

Corominas, A. (2010). **Diversidad funcional, integración, igualdad y salud** mental. Madrid. España. Editor: Asociación para la Solidaridad Comunitaria de las personas con diversidad funcional, SOLCOM.

De Jesús A. y Girón I. (2011). **Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual**. Tesis de Grado para la Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Resumen.

Fernández, G. (2005). **Administración de la Responsabilidad Social Corporativa**. España. Editorial Thomson.

Fleitman, J (2000). **Negocios Exitoso**, editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Flores, S. (2012). **Influencia del Programa de Empleo con Soporte Creando Independencia**. Tesis de Grado para la Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Resumen.

Freites, M. (2011). **Igualdad de condiciones con discapacidad**. Manual práctico. Fundación Braille del Uruguay. Montevideo.

García Diez, N. (1997). **Nuevo concepto de empleo protegido en la UE**. UE: Minusvalía, núm. 106.

García, M. L. (2007**). Empleo Protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados**. Madrid: Grupo Editorial Cinca, S.A.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación**. Sexta edición. México. Editorial: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Koontz, O`Donnell y Weihrich (2008). **Variables que inciden en la satisfacción laboral**. Bogotá. Colombia. Editorial: Lerner Ltda.

La Ley Orgánica Para El Trabajo De Los Trabajadores Y Trabajadoras. **Decreto Nº 8.938** en fecha 30 de abril de 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236**, del 26 de julio de 2005.

Ley para Personas con Discapacidad. (2007). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38598** (Extraordinario), Enero 5, 2007.

Martínez, C. (2008). **Desempeño laboral asociado con el concepto de comportamiento para alcanzar las metas de la organización**. Madrid, España. Editorial: Alianza Psicología.

Martínez, L. (2010). **Inserción laboral Vs segregación de jóvenes con discapacidad cognitiva en Ciudad de México**. Tesis de Grado para la Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC). Resumen.

Mercado, E., & García, L. (2010). **La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad: Una Salida Profesional para Trabajadores Sociales**. Portularia.

Muntaner., J. J. (1998). **La sociedad ante el deficiente mental. Normalización integración educativa inserción social y laboral**. Universidad de las Islas Barealres: Narcea, S.A de Ediciones Madrid.

Muñoz, B & Riverola, J (2003). **Del buen pensar y mejor hacer: Mejora permanente y gestión del conocimiento**. Editorial Mac Graw-Hill, Madrid.

Nonaka, I. &Takeuchi, H. (1995). **La organización creadora de conocimiento**, Oxford University Press. New York.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Convenio 155** de fecha 25 de junio del año 1984.

Pallares Z., Romero D. & Herrera M. (2005). **Hacer Empresa: Un Reto**. Editorial Nueva Empresa.

Piñero, L. (2008). **Inserción laboral de las personas con discapacidad**. Venezuela: Una Sonrisa de Dios

Robbins, S. (2010). **Comportamiento Organizacional**. (Quinta edición). México. Editorial: Prentice May.

Ruiz, C. (2008). **Instrumentos de Investigación Educativa**. Barquisimeto. Editorial: CIDEG

Ruiz, C. (2008). **Instrumentos de Investigación Educativa**. Barquisimeto: CIDEG

Sabino, C. (2008). **El Proceso de la Investigación**. Caracas. Editorial: Panapo.

Sifuentes, A. (2012). **Reflexión teórica de la gerencia universitaria, fundamentada en la complejidad, que integra los conceptos de desarrollo del capital social y la responsabilidad social universitaria para los estudiantes con capacidad auditiva disminuida**. Tesis Doctoral presentada para la Universidad Fermín Toro. Resumen.

Universidad Católica Andrés Bello. (2016). **Guía para la elaboración y entrega del Proyecto y Trabajo de Grado**. Editorial: UCAB.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2014). **Manual de Trabajos de Grado de Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas. Editorial: FEDEUPEL.

Valbuena, R. (2010). **Teorías integradoras sobre la discapacidad**. Universidad del Prado. España.

Van Pelt (2006**). Sin Reservas el arte de comunicarse**. Colombia. Ediciones San Pablo.

Verderber, V. (2007). **Tendencias actuales en la integración laboral de personas con discapacidad**. Artículo presentado en el I Simposio Discapacidad y Empleo. ASODECO, Caracas, Venezuela.

Villa, N. (2007). **La Inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral (1092-2006).** Catálogo general de publicaciones oficiales. Madrid. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

FUENTES ELECTRÓNICAS

American Psichiatric Association, (20014). **Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales, en su quinta edición**. Editorial Panamericana. Disponible en: http://www.saludypsicologia.com/app/webroot/useruploads/imageManager/DSM%205.pdf

Banco Mundial (2009). **Discapacidad en América Latina y el Caribe**. Revisado el 22 de Septiembre del 2016, disponible en: http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/Regions/LAC/LACfactsheetSpn.pdf

Casado, D. (2010). **Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad**. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: http://www.pnte. cfnavarra.es/creena/008psiquicos/retraso%20mental.htm.

De Lorenzo, R. (2010). **El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión**. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: http://www.pnte. cfnavarra.es/creena/008psiquicos/retraso%20mental.htm.

Europa, C. d. (5 de Abril de 2006). **Elaboración de una política coherente en materia de personas discapacitadas**. Párrafo VII. Obtenido de http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN10047/3-10047.pdf.

Fullana, J, Palliseraz, M & Montserrat, V. (2003). **Procesos de Integración Laboral de personas con Discapacidad en entornos ordinarios (un estudio de casos cualitativos)**. Investigación Educativa. Volumen (21). Recuperada de: http://revistas.um.es/rie/article/view/99231.

Galué, D &Trujillo, M (2013). **La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a través de programas de empleo con apoyo**. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Revisado el 17 de Septiembre del 2016, disponible en: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7306.pdf

Iglesias, D & Polanco, V. (2009). **Actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas**. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello, Revisado el 17 de Septiembre del 2016, disponible en: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7055.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas (2011). **Boletín de la Mesa Técnica de Estadísticas de Discapacidad.** Revisado el 01 de Octubre del 2016, disponible en: http://www.ine.gob.ve/documentos/Boletines_Electronicos/Estadisticas_Demograficas/Boletin_Demografico/pdf/poblacion_con_discapacidad.pdf

Jordán de Urríes C. y Verdugo, L. (2009). **Integración Laboral y Discapacidad. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad**. Universidad de Salamanca. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: http://www.pnte.

cfnavarra.es/creena/008psiquicos/retraso%20mental.htm. Tesis de Grado para la Universidad de Salamanca en España. Resumen.

Kotler Armstrnog. Mercadotecnia, (2012) "**Assessing Work-Life Effectiveness**." Workspan. Consultado el 04 Octubre de 2017, de http://www.worldatwork.org

La **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud** (2011). Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf

Manual para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad (2009). Disponible en :https://cepafiqui.files.wordpress.com/2013/01/manual-de-accesibilidad-para-las-personas-con-discapacidad.pdf

Ministerio del Poder Popular para la Comunicación (2012). **Casi 40 mil personas con discapacidad están activas laboralmente en Venezuela**. Revisado el 01 de Octubre del 2016, disponible en: http://www.avn.info.ve/contenido/casi-40-mil-personas-discapacidad-est%C3%A1n-activas-laboralmente-venezuela.

Organización Mundial de la salud (2011). **Informe Mundial sobre la Discapacidad**. Revisado el 17 de Septiembre del 2016, disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/.

Organización Mundial de la salud (2013). **10 Datos sobre la Discapacidad**. Revisado el 17 de Septiembre del 2016, disponible en: http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/index1.html.

Panyella, J. (2005). **Inserción laboral. Guías Temáticas**. Consultado el 18 de Septiembre del 2016. Disponible en: http://www.hacesfalta.org/noticias/?id=223.

Sánchez, C. (2010). **Factores determinantes para la inserción y distintas formas de participación en el mercado laboral gallego**. Tesis Doctoral. Universidad Da Curuña, Revisado el 17 de Septiembre del 2016. Disponible en: http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9876/SanchezSellero_MariaCarmen_TD_2010.pdf?sequence=2.

Sempertegui, M (2015). **Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas**. Trabajo y Sociedad. Volumen (25). Recuperado de: http://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/25%20MARENIO%20Mauricio%20insercion%20laboral%20discapacidad.pdf.

ANEXOS

ANEXO A

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

Respetado Gerente de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas:

El presente instrumento tiene el propósito de obtener información que permita determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas; ello con la finalidad de desarrollar nuestro Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales que otorga la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

A tal efecto, la información aportada por usted será de gran utilidad, así mismo será manejada confidencialmente, por lo que se le agradece seguir las instrucciones que se dan a continuación:

1. Lea cuidadosamente cada ítem del cuestionario.
2. Marque con una (X) la respuesta seleccionada.
3. Elija Solo una de las siguientes opciones:
   Siempre **(S)** Algunas Veces **(AV)** Nunca **(N)**
4. En caso de duda consulte con equipo Investigador.

Recuerde: "La información suministrada por Usted, es muy importante para la consecución del estudio. Esta será estrictamente confidencial"

Por su colaboración ¡Gracias!

Equipo investigador

No. Ítemes	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	**Alternativas de Respuestas**		
		S	**AV**	**N**
1	Las condiciones de trabajo promuevan el valor de sus potencialidades más que sus limitaciones.			
2	Las condiciones de trabajo les faciliten un buen desempeño.			
3	Las aspiraciones son tomadas en igualdad de condiciones en relación con las de otro trabajador sin discapacidad.			
4	Las aspiraciones se sustenten en distinguir los talentos con base en las habilidades personales.			
5	Las oportunidades se fomenten en la autodeterminación en igualdad de circunstancias que los demás empleados.			
6	Las oportunidades promuevan la calidad de vida porque se sienten satisfechos en su ambiente laboral.			
7	Las expectativas se den con base en el resultado de los aportes al trabajo y los beneficios que recibe.			
8	Las expectativas estimulen un papel apropiado con las tareas que puede hacer para alcanzar el resultado deseado.			
9	Los logros del trabajo se noten en los beneficios que la empresa les provee.			
10	Los logros hagan que se sientan seguros de sí mismo para enfrentarse a retos de trabajo.			
11	La comunicación promueva el interés para acceder a la información acorde con las necesidades especiales.			
12	La comunicación facilite el desarrollo de la jornada diaria dentro de condiciones de higiene y seguridad laboral.			
13	El clima organizacional facilite el desarrollo de la jornada diaria en igualdad de condiciones.			
14	El clima organizacional permita satisfacer tanto necesidades psicológicas como sociales en su empleo.			
15	Concurran relaciones interpersonales que facilitan el desarrollo de la jornada diaria.			
16	Las relaciones interpersonales enriquezcan la interacción con otras personas dentro de la organización.			
17	Se brinden igualdad de oportunidades sin pasar por encima de los demás compañeros dentro de la organización			
18	Persista la igualdad de oportunidades porque se fortalecen la necesidad de un cambio del paradigma laboral hacia la proporcionalidad.			

No. Itemes	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	**Alternativas de Respuestas**		
		S	**AV**	**N**
19	Se promueva la confianza en sí mismo a fin de lograr al máximo un desarrollo de autonomía.			
20	Se les promociona la confianza en sí mismo para que asuman actitudes favorables en su desempeño laboral.			
21	Se promueva el derecho a ser socialmente expresivos en lo que se quiere del operativo desenvolvimiento personal.			
22	Se les facilita ser socialmente expresivos partiendo de sus potencialidades laborales.			
23	Prevalezca el respeto a sí mismo ajustado al reconocimiento no peyorativo de la diferencia.			
24	Se promueva el respeto a sí mismo relacionado con el desenvolvimiento personal.			
25	Se les estimule el respeto hacia los demás para el desenvolvimiento laboral exitoso.			
26	Se establezca el respeto hacia los demás dentro de un clima organizacional favorable.			

ANEXO B

PROTOCOLO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

CONOCIMIENTO RELACIONADO CON INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS PRIVADAS

Autoras: Pinto Samantha, Torres, Cindy

Tutora: Lourdes Montenegro

Caracas, Julio de 2017

Licenciado(a). Pedro Vicente Navarro

Presente.-

Por su excelentes credenciales profesionales en el campo de las Ciencias Económicas y Sociales o Metodología de la Investigación ha sido seleccionado(a) para validar a través de la técnica de "Juicio de Expertos" el instrumento elaborado para ser aplicado en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, con la finalidad de recabar información que permita determinar el conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual; es decir, información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de estas personas.

En tal sentido le agradezco altamente las observaciones en los siguientes aspectos:

Presentación: Buena presentación gráfica de los ítems y las opciones de respuesta.

Redacción y Ortografía: Coherencia en la redacción, sin errores ortográficos.

Claridad: Debe cuidarse la conexión entre el enunciado general y la redacción de cada ítem.

Correspondencia entre la variable, dimensiones e indicadores: Sigue la lógica de la operacionalización.

Recomendaciones Cuidar la conexion entre el enunciado general y la redacción de cada ítem. Cuidar doble lógica en ítem 2.

Datos del Validador(a)

Apellidos y Nombres: Navarro Díaz, Pedro Vicente

C.I: 4883351 Profesión: Industriólogo

Postgrado: Master en Administracion IESA

Experiencia en área: 30 años.

Firma del Validador: P. Navarro U. Fecha: 5 septiembre 2017

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Objetivos Específicos

1. Describir la información que se maneja y aplica sobre empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

2. Caracterizar la información que se maneja y aplica del ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en las empresas privadas objeto de estudio.

3. Indagar la información que se maneja y aplica del desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

4. Presentar el análisis del conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Itemes
Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.	Información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente.	Determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas; utilizando como técnica la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario en formato policotómico de ítemes cerrados.	Empleo protegido hacia la satisfacción laboral	-Condiciones de trabajo -Aspiraciones -Oportunidades -Expectativas -Logros	1- 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10
			Ambiente laboral	- Comunicación -Clima Organizacional -Relaciones Interpersonales -Igualdad de oportunidades	11 - 12 13 - 14 15 - 16 17 - 18
			Desenvolvimiento personal	- Confianza en sí mismo -Socialmente expresivo -Respeto a sí mismo -Respeto hacia los demás	19 - 20 21 - 22 23 - 24 25 - 26

Fuente: Elaboración propia del equipo investigador. Pinto y Torres (2017)

Cuestionario de Recolección de Información en Formato para Validación

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

Respetado Gerente de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas:

El presente instrumento tiene el propósito de obtener información que permita determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas; ello con la finalidad de desarrollar nuestro Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales que otorga la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

A tal efecto, la información aportada por usted será de gran utilidad, así mismo será manejada confidencialmente, por lo que se le agradece seguir las instrucciones que se dan a continuación:

1. Lea cuidadosamente cada ítem del cuestionario.
2. Marque con una (X) la respuesta seleccionada.
3. Elija Solo una de las siguientes opciones:
   Siempre **(S)** Algunas Veces **(AV)** Nunca **(N)**
4. En caso de duda consulte con equipo Investigador.

Recuerde: "La información suministrada por Usted, es muy importante para la consecución del estudio. Esta será estrictamente confidencial"

Por su colaboración ¡Gracias!

Equipo investigador

CONOCIMIENTO RELACIONADO CON INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS	Dimensiones	Indicadores	No. Itemes	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	Alternativas de Respuestas		
					S	AV	N
	Empleo protegido hacia la satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	1	Las condiciones de trabajo promuevan el valor de sus potencialidades más que sus limitaciones.			
			2	Las condiciones de trabajo les faciliten un buen desempeño.			
		Aspiraciones	3	Las aspiraciones son tomadas en igualdad de condiciones en relación con las de otro trabajador sin discapacidad.			
			4	Las aspiraciones se sustenten en distinguir los talentos con base en las habilidades personales.			
		Oportunidades	5	Las oportunidades se fomenten en la autodeterminación en igualdad de circunstancias que los demás empleados.			
			6	Las oportunidades promuevan la calidad de vida porque se sienten satisfechos en su ambiente laboral.			
		Expectativas	7	Las expectativas se den con base en el resultado de los aportes al trabajo y los beneficios que recibe.			
			8	Las expectativas estimulen un papel apropiado con las tareas que puede hacer para alcanzar el resultado deseado.			
		Logros	9	Los logros del trabajo se noten en los beneficios que la empresa les provee.			
			10	Los logros hagan que se sientan seguros de sí mismo para enfrentarse a retos de trabajo.			
	Ambiente laboral	Comunicación	11	La comunicación promueva el interés para acceder a la información acorde con las necesidades especiales.			
			12	La comunicación facilite el desarrollo de la jornada diaria dentro de condiciones de higiene y seguridad laboral.			
		Clima Organizacional	13	El clima organizacional facilite el desarrollo de la jornada diaria en igualdad de condiciones.			
			14	El clima organizacional permita satisfacer tanto necesidades psicológicas como sociales en su empleo.			
		Relaciones Interpersonales	15	Concurran relaciones interpersonales que facilitan el desarrollo de la jornada diaria.			
			16	Las relaciones interpersonales enriquezcan la interacción con otras personas dentro de la organización.			
		Igualdad de oportunidades	17	Se brinden igualdad de oportunidades sin pasar por encima de los demás compañeros dentro de la organización			
			18	Persista la igualdad de oportunidades porque se fortalecen la necesidad de un cambio del paradigma laboral hacia la proporcionalidad.			

CONOCIMIENTO RELACIONADO CON INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS	Dimensiones	Indicadores	No. Ítemes	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	Alternativas de Respuestas		
					S	AV	N
	Desenvolvimiento personal	Confianza en sí mismo	19	Se promueva la confianza en sí mismo a fin de lograr al máximo un desarrollo de autonomía.			
			20	Se les promociona la confianza en sí mismo para que asuman actitudes favorables en su desempeño laboral.			
		Socialmente expresivo	21	Se promueva el derecho a ser socialmente expresivos en lo que se quiere del operativo desenvolvimiento personal.			
			22	Se les facilita ser socialmente expresivos partiendo de sus potencialidades laborales.			
		Respeto a sí mismo	23	Prevalezca el respeto a sí mismo ajustado al reconocimiento no peyorativo de la diferencia.			
			24	Se promueva el respeto a sí mismo relacionado con el desenvolvimiento personal.			
		Respeto hacia los demás	25	Se les estimule el respeto hacia los demás para el desenvolvimiento laboral exitoso.			
			26	Se establezca el respeto hacia los demás dentro de un clima organizacional favorable.			

TABLA DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellido Pedro Vicente Navarro

C. I. 4883351

Profesión Industriólogo.

Fecha de Validación 5 Septiembre 2017

Ítemes N°	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
01									
02	Modificar la redacción pues tiene doble lógica.								
03									
04									
05									
06									
07									
08									
09									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									

Observaciones:

Firma P. Navarro M.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

CONOCIMIENTO RELACIONADO CON INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS PRIVADAS

Autoras: Pinto Samantha, Torres, Cindy

Tutora: Lourdes Montenegro

Caracas, Julio de 2017

Licenciado(a). Fernando León Barrientos Sanchez

Presente.-

Por su excelentes credenciales profesionales en el campo de las Ciencias Económicas y Sociales o Metodología de la Investigación ha sido seleccionado(a) para validar a través de la técnica de "Juicio de Expertos" el instrumento elaborado para ser aplicado en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, con la finalidad de recabar información que permita determinar el conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual; es decir, información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de estas personas.

En tal sentido le agradezco altamente las observaciones en los siguientes aspectos:

Presentación: EXCELENTE

Redacción y Ortografía: Buena -

Claridad: Se adecua a la investigación

Correspondencia entre la variable, dimensiones e indicadores: Si, corresponden las mismas al tema de investigación.

Recomendaciones Llevar a cabo su proyecto -

Datos del Validador(a)

Apellidos y Nombres: Barrientos Sanchez Fernando León

C.I: 3.300.473 Profesión: ECONOMISTA y Abogado

Postgrado: Seguridad Social

Experiencia en área: 40 años aproximadamente

Firma del Validador: Fecha: 05/09/2017

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Objetivos Específicos

1. Describir la información que se maneja y aplica sobre empleo protegido hacia la satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

2. Caracterizar la información que se maneja y aplica del ambiente laboral que facilita el desarrollo de la jornada diaria de las personas con discapacidad en las empresas privadas objeto de estudio.

3. Indagar la información que se maneja y aplica del desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual insertas laboralmente en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

4. Presentar el análisis del conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Itemes
Conocimiento relacionado con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.	Información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, relacionada con empleo protegido hacia la satisfacción laboral que favorece el ambiente de trabajo hacia un óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad insertas laboralmente.	Determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área metropolitana de Caracas; utilizando como técnica la encuesta a través de un instrumento tipo cuestionario en formato policotómico de ítemes cerrados.	Empleo protegido hacia la satisfacción laboral	-Condiciones de trabajo -Aspiraciones -Oportunidades -Expectativas -Logros	1- 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10
			Ambiente laboral	- Comunicación -Clima Organizacional -Relaciones Interpersonales -Igualdad de oportunidades	11 - 12 13 - 14 15 - 16 17 - 18
			Desenvolvimiento personal	- Confianza en sí mismo -Socialmente expresivo -Respeto a sí mismo -Respeto hacia los demás	19 - 20 21 - 22 23 - 24 25 - 26

Fuente: Elaboración propia del equipo investigador. Pinto y Torres (2017)

Cuestionario de Recolección de Información en Formato para Validación

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

Respetado Gerente de RRHH en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas:

El presente instrumento tiene el propósito de obtener información que permita determinar el conocimiento relacionado con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas; ello con la finalidad de desarrollar nuestro Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales que otorga la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

A tal efecto, la información aportada por usted será de gran utilidad, así mismo será manejada confidencialmente, por lo que se le agradece seguir las instrucciones que se dan a continuación:

1. Lea cuidadosamente cada ítem del cuestionario.
2. Marque con una (X) la respuesta seleccionada.
3. Elija Solo una de las siguientes opciones:
   Siempre **(S)** Algunas Veces **(AV)** Nunca **(N)**
4. En caso de duda consulte con equipo Investigador.

Recuerde: "La información suministrada por Usted, es muy importante para la consecución del estudio. Esta será estrictamente confidencial"

Por su colaboración ¡Gracias!

Equipo investigador

CONOCIMIENTO RELACIONADO CON INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS	Dimensiones	Indicadores	No. Itemes	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	Alternativas de Respuestas		
					S	AV	N
	Empleo protegido hacia la satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	1	Las condiciones de trabajo promuevan el valor de sus potencialidades más que sus limitaciones.			
			2	Las condiciones de trabajo les faciliten un buen desempeño.			
		Aspiraciones	3	Las aspiraciones son tomadas en igualdad de condiciones en relación con las de otro trabajador sin discapacidad.			
			4	Las aspiraciones se sustenten en distinguir los talentos con base en las habilidades personales.			
		Oportunidades	5	Las oportunidades se fomenten en la autodeterminación en igualdad de circunstancias que los demás empleados.			
			6	Las oportunidades promuevan la calidad de vida porque se sienten satisfechos en su ambiente laboral.			
		Expectativas	7	Las expectativas se den con base en el resultado de los aportes al trabajo y los beneficios que recibe.			
			8	Las expectativas estimulen un papel apropiado con las tareas que puede hacer para alcanzar el resultado deseado.			
		Logros	9	Los logros del trabajo se noten en los beneficios que la empresa les provee.			
			10	Los logros hagan que se sientan seguros de sí mismo para enfrentarse a retos de trabajo.			
	Ambiente laboral	Comunicación	11	La comunicación promueva el interés para acceder a la información acorde con las necesidades especiales.			
			12	La comunicación facilite el desarrollo de la jornada diaria dentro de condiciones de higiene y seguridad laboral.			
		Clima Organizacional	13	El clima organizacional facilite el desarrollo de la jornada diaria en igualdad de condiciones.			
			14	El clima organizacional permita satisfacer tanto necesidades psicológicas como sociales en su empleo.			
		Relaciones Interpersonales	15	Concurran relaciones interpersonales que facilitan el desarrollo de la jornada diaria.			
			16	Las relaciones interpersonales enriquezcan la interacción con otras personas dentro de la organización.			
		Igualdad de oportunidades	17	Se brinden igualdad de oportunidades sin pasar por encima de los demás compañeros dentro de la organización			
			18	Persista la igualdad de oportunidades porque se fortalecen la necesidad de un cambio del paradigma laboral hacia la proporcionalidad.			

CONOCIMIENTO RELACIONADO CON INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS	Dimensiones	Indicadores	No. Ítemes	**Enunciado:** la información que se maneja y aplica desde la Gerencia de RRHH, relacionada con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, atiende a que:	Alternativas de Respuestas		
					S	AV	N
	Desenvolvimiento personal	Confianza en sí mismo	19	Se promueva la confianza en sí mismo a fin de lograr al máximo un desarrollo de autonomía.			
			20	Se les promociona la confianza en sí mismo para que asuman actitudes favorables en su desempeño laboral.			
		Socialmente expresivo	21	Se promueva el derecho a ser socialmente expresivos en lo que se quiere del operativo desenvolvimiento personal.			
			22	Se les facilita ser socialmente expresivos partiendo de sus potencialidades laborales.			
		Respeto a sí mismo	23	Prevalezca el respeto a sí mismo ajustado al reconocimiento no peyorativo de la diferencia.			
			24	Se promueva el respeto a sí mismo relacionado con el desenvolvimiento personal.			
		Respeto hacia los demás	25	Se les estimule el respeto hacia los demás para el desenvolvimiento laboral exitoso.			
			26	Se establezca el respeto hacia los demás dentro de un clima organizacional favorable.			

TABLA DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellido Fernando L. Barrientos S

C. I. 3.302.473

Profesión ECONOMISTA y Abogado.

Fecha de Validación 05 de Septiembre de 2017

Ítemes Nº	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
01									
02									
03									
04									
05									
06									
07									
08									
09									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									

Observaciones:

Firma